



Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban







Kiss György

Alapjogok kollíziója a munkajogban

Pécs 2010





A könyv... támogatásával jelent meg.



Felelős kiadó:

© Kiss György, 2010





*La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui:
ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes
que celles qui assurent aux autres Membres de la Société
la jouissance de ces mêmes droits.
(Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789)*

ÁLTALÁNOS ALAPVETÉS





I. Alapjogok kollíziója – ellentétek és korlátok

a) Az alapjogok kollíziója az egyensúly és az egyenlőség fenntartása érdekében; abszolút értelmezések és viszonylagosságok

1. „*Die Freiheit des einen hat ihre Grenze an der Freiheit des anderen.*”¹ Az alapjogok rendeltetésének megközelítési módjai mind-mind tükrözik azt a morális, valamint jogi dogmatikai és a jogok érvényesülésének egy másik szintjén egyben pragmatikus feszültséget, amelyet az alapjogok által hordozott szubsztanciális értékek és az aktuális érdekek ütközése okoz. Az alapjogok eredetének természetjogi² – alapvetően az emberi méltóság *a priori* – minősítése következtében, kollíziójuk értékelésének lényegi kérdése már a kezdetektől fogva az alapjogok korlátozása volt. E jogok egyik lehetséges értelmezése szerint viszonylagos korlátozásuk legalább egy abszolút, azaz semmilyen körülmények esetén és megfontolások mentén nem korlátozható determináló alapjog bázisán alakult ki.³ Kant tanaira építve később az alapjogok egyenlőségének doktrínája kerül előtérbe, amely azonban látszólagos egyenlőség, hiszen a differenciálás itt is egyértelmű, éppen az igazságosság méltányos felfogásából következően.⁴ Az alapjogok összeütközése óhatatlanul felvetette az egyes alapjogok értékelését, az ún. erősebb és gyengébb alapjogok kategorizálásának kialakítását, és ebből adódóan az alapjogi kollízió ilyen megközelítés alapján történő feloldásának szükségességét.⁵ Az alapjogok differenciálása nem önmagáért való, hanem egy adott korszakban a tényleges gazdasági, társadalmi egyenlőtlenségeket, az adott társadalom „alapszerkezetét”,⁶ a célokat, vágyakat, értékeket és érdekeket tükrözi. Tekintetbe kell továbbá venni, hogy még a legtökéletesebben berendezett társadalom értékrendje is bizonytalan lehet egy más értékrendet valló külső szemlélő számára. Jól mutatja ezt az értéknek a formális igazságosság intézményére történő vonatkoztatása, amennyiben több korban volt kimutatható, hogy az alapjogok kollízióját a jog – *önmaga rendszerén belül* – *nemegyszer a formális igazságosság elve alapján oldotta fel.*⁷

1 Grosser 1973, 107.

2 Breuer 1983.

3 „A célok birodalmában mindennek ára van, vagy méltósága. Aminek ára van, annak helyébe egyenérték gyanánt másvalami is állítható; ami viszont minden ár fölött áll, tehát aminek egyenértéke sem lehet, annak méltósága van.” Kant 1991, 68. Rawls értelmezésében „egy igazságos társadalomban az egyenlő polgári szabadságok vitán felül állnak; az igazságosság által biztosított jogok nem lehetnek politikai alkudozás vagy a társadalmi érdekek számolgotásának tárgyai.” Nézete szerint abban az esetben szabad ragaszkodnunk egy tökéletlenebb elmélethez, ha nem állnak rendelkezésre jobb konstrukciók. Ebből következően az igazságtalanságba is csak akkor lehet beletörődni, ha ezt egy még nagyobb igazságtalanság elkerülése teszi szükségessé. Másképpen fogalmazva „az igazság és az igazságosság nem tűnek megalkuvást”. Lásd Rawls 1997, 22. Más helyütt: „...a társadalom alapszerkezetének úgy kell alakítania a vagyoni és hatalmi egyenlőtlenségeken, hogy összhangban legyenek ...az egyenlő szabadságokkal.” Uo. 67–68.

4 „Az elveket sorrendben kell alkalmazni: előbb az elsőt, s csak azután a másodikat. E sorrend azt jelenti, hogy az első elv által megkivánt egyenlő szabadság intézményeitől való eltérést nem lehet igazolni vagy ellensúlyozni az így elérhető társadalmi és gazdasági előnyökkel... Az igazságtalanság így egyszerűen olyan egyenlőtlenség, ami nem mindenkinek előnyös.” Később: „Elég annyit elképzelnünk, hogy az emberek lemondanak bizonyos politikai jogokról, mert számottevő anyagi előnyöket kapnak cserébe, s mert e jogok gyakorlásával egyébként is csak elenyésző mértékben tudják befolyásolni a politika alakulását. A két elvet úgy állítottuk fel, hogy kizárja az ilyen cserét...nem engedik meg az alapvető szabadságok elcserelését gazdasági vagy társadalmi nyereségekre.” Rawls, 1997, 88–89. Ezt az elvet legfeljebb a szigorú pozitívista jogfelfogás képes megtörni.

5 Lásd erről Dworkin érvelését a 'rights and the rights to break the law' logikájával összefüggésben. Dworkin 1977, 191–192.

6 A társadalom alapszerkezetéről lásd Rawls 1997, 25–56.

7 Lásd erről Rawls 1997, 84–85.; Perelman 1980, 40–42.



2. Az alapjogok kollíziója a tartalmi kérdések mellett felvet egy látszólag „eljárási”, illetve „feloldástechnikai” problémát is. A közvetlen tapasztalat szintjén könnyen úgy tűnhet, hogy valójában nemcsak az állam és az egyén közötti összeütközésről van szó, hanem jelen vannak az alapjogi összeütközésnek ettől eltérő, különböző relációi. Tisztázandó, hogy az egyén-egyen közötti vagy egyes nem közjogi közösségek és az egyén viszonylatában⁸ megvalósuló alapjogi kollízió külön-külön önálló alapjogi kollíziós doktrínákat alapol meg, vagy az alapjogok összeütközésének vizsgálata, valamint a kollízió feloldásának elve és módszertana is csak egységes rendszerben képzelhető el. Azaz: az alapjogok egységes rendszert képeznek-e, és így egy elemből következtethetünk a rendszer egészére, vagy több egymáshoz lazán kapcsolódó rendszer létezik? Az alapjogok integritása, e jogok különböző generációinak differenciáltsága és sokszor eltérő minősítésük, megítélésük miatt egyáltalán nem magától értetődő.⁹

Minderre jó példa a munkajog fejlődéstörténete, amelynek során sokszor úgy tűnt, hogy nem az ún. első generációs alapjogok mentén kialakult összeütközések kerültek előtérbe. A munkajogban látványosan két magánfél csapott össze, a munkáltató és a munkavállaló. Az alapjogokra vetítve a gazdaságot, vállalkozást, a piaci relációkat kialakító és azokat megszilárdító alapjogokkal álltak szembe az ún. nem önálló munkát végzők alapvetően szociális alapjogai, amelyek azon túl, hogy egzisztenciális fennmaradásuk érdekében születtek meg, a polgári állam jogegyenlőségét is hivatva voltak szolgálni. Megállapítható, hogy e jogok többsége mögött az alapjogok első generációjának tartalma húzódik meg, igaz némi modulációval, és így e jogok egy része mintegy sajátos vagy inkább szélsőségesebb értelmezésben „önálló munkavállalói jogokként” tűntek fel. Mindenesetre jól jellemzi az alapjogok második generációjával kapcsolatos ambivalens értelmezést, hogy míg e jogok első generációs megfelelői általában elismerést nyertek, második generációs módozatai sokáig elutasításban részesültek.¹⁰

Ami ebben a vonatkozásban a kollízió feloldásának „eljárási” – valójában az alapjogok érvényesülésének tartalmi – kérdéseit illeti, a probléma lényege az alapjogok közvetlen versus közvetett hatása/hatálya.¹¹ Mivel ezt a problémát a későbbiekben részletesen tárgyalom, itt csupán jelzem, hogy az alapjogok közvetlen versus közvetett hatályának minősítése, valamint az állami beavatkozás mértékének és korlátjainak meghatározása annak a megállapítását is jelenti, hogy a jogalkotásnak és a jogalkalmazásnak milyen feladatai vannak ezen a területen, továbbá jelzi azt is, hogy melyik élvez elsőbbséget a másikkal szemben.¹² A későbbiekben

8 Ennek a problémának részletes feldolgozását lásd Richardi 1968.

9 Különösen ambivalens az alapjogok második generációja sorába tartozó szociális jogok megítélése. Lásd erről részletesen e munka Első részének II. fejezetét.

10 Jó példa erre az egyesülési jog elismerése és ezzel szemben a munkavállalók koalícióalakítási jogával való szembenállás. Lásd erről Sólyom 2001, 522. Talán még élesebb ellenállásba ütközött az ún. munkaharc (sztrájk) jogának elismerése. Lásd erről Picker 1988; a korai hazai irodalomból Ágoston 1907; 1908.

11 A téma fontosságát mi sem bizonyítja jobban, mint a különböző *Drittwirkung*-elméletek körül kialakult vita a német, vagy akár a *state action doctrine* mondhatni folyamatos átértékelődése az amerikai, illetve újabban a *direct versus indirect horizontal effect* minősítése az angol jogban. A német jogot illetően lásd többek között Dürig 1954; Nipperdey 1951; Canaris 1984; 1999; Pietzker 1990 stb. megalapozó munkáit. A *state action doctrine*-t vö. Giegerich 1992; Palmer 1984; Gorby 1988; Abraham 1988; Carr 1947; Carr-Marvey 1977 kutatásaival. Az angol irodalomból lásd Hunt 1997; 1998; Phillipson 1999; Leigh 1999; Feldman 1999; Ganten 1999; Buxton 2000; Phillipson-Fenwick 2000. Összehasonlításban: Rabello-Sarcevic 1998. Ennek a kérdéskörnek a hazai feldolgozásai közül lásd Sajó (szerk.) 2006.

12 Lehet, hogy a kérdés ilyen felvetése sokak számára szóba sem jön, hiszen a klasszikus rendszerértelmezések szerint csak egy válasz lehetséges: a jogalkotás primátusa. Ha a kérdés viszont akképpen szól: a jogalkotás kivonhatja-e magát az alapjogok megfelelő érvényesülését, illetve hatását biztosító normák megalkotása alól, és a jogalkalmazóra bízhatja-e az alapjogok minősítését, értelmezését, a köztük lévő hierarchia meghatározását és így – akár közvetlenül az alkotmányból levezetve – e





bizonyítani igyekszem, hogy ez a kollízió valójában az állam és az egyén közötti összeütközés sajátos megjelenése. Ebben a kontextusban alapvető az egyes egyének különböző pozíciójának a megítélése. A munkáltató és a munkavállaló rendkívül kényes jogállása ebben a kontextusban azért lényeges, mert egy jogágon belül, de ténylegesen nem egynemű pozícióban lévő jogalanyok közötti prioritásokat tételez fel, és az ezekhez kapcsolódó alapjogi korlátozások kialakítása a jogalkotásnak és a jogalkalmazásnak kiemelt feladata. Valójában ez a munkajog jogrendszerbeli rendeltetéséről való döntés is egyben.

3. Az alapjogok ütközésének, valamint feloldásuk elveinek és módszereinek elemzése az alkotmányjog és a magánjog területén megtörtént. Megfigyelhető ugyanakkor, hogy e téma munkajogi vonatkozásai mintha a nemzetközi irodalomban és a jogalkalmazásban is kissé háttérben maradtak volna, és ez a megállapítás hangsúlyozottan igaz a hazai viszonyokra.¹³ Az alapjogok kialakítása és korai fejlődése során egyes jogok abszolutizálódtak, majd később bizonyos relativizálódás következett be, éppen a munkajogban érvényesülő újabb alapjogok miatt. Ennek oka a munkajogban megbomlott egyensúly fenntartása volt.¹⁴ A probléma gyökere az emberi méltóságnak – mint az alapjogok forrásának – és az alapjogok rendeltetésének a jogrend alapjaként történő megjelenítése. Az alapjogok fejlődéstörténete azt igazolja, hogy a szabadságjogokként megjelent első alapjogokat – az állam–egyén reláció korai kizárólagossága miatt – egy ideig hajlamos volt a jog valamiféle abszolút, korlátozást lényegéből fakadóan nem tűrő kategóriákként elfogadni,¹⁵ míg (paradox módon) az alapjogok forrása, az emberi méltóság *a priori* minősítése időről időre háttérbe, illetve viták kereszttüzébe került.¹⁶

Az alapjogok összeütközése egyre összetettebb problémákat hozott felszínre. Későbbi korokban ugyanis az alapjogok számának és tartalmának bővülése több látszatkollíziót indukált,¹⁷ talán azért is, mert adott esetben homályossá váltak az egyes alapjogok által védeni kívánt értékek és érdekek, miközben az állam és az egyén relációját az alapjogok hatása szempontjából más viszonylatok – alapvetően az egyes ún. „alapjoghordozók” közötti kapcsolatok – látszottak felváltani. Kérdés azonban, hogy valóban felváltották-e? További kérdés, hogy meghátrált-e az állam, kibújt-e kötelessége alól, képes-e az alapjogok korlátozásából fakadó óhatatlan kollízió feloldására, vagy másokra bízta e feladat teljesítését? *Álláspontom szerint* nem képes. Az alapjogok hatályával kapcsolatos viták ugyanis nem csupán

jogok kollízióinak feloldását, a válasz már korántsem egyértelmű és magabiztos. Nem véletlen, hogy az alapjogok hatályának problémaköre újra és újra a jogdogmatikai viták homlokterében áll.

13 Jól tükrözi ezt *Sólyom* megállapítása a munkához való jog alkotmánybíróági gyakorlatával összefüggésben. Az Alkotmánybíróság egyik alaphatározatában [21/1994. (IV. 16.) AB határozat] a testület kialakította a munkához való joggal kapcsolatos alapvető tételeit. Fogalmazása szerint ennél tovább az Alkotmánybíróság nem ment, illetve nem volt szükséges tovább mennie, mert „nem került a bíróság elé ilyen kifejtésre alkalmas »munkajogi« ügy, olyan meg végképpen nem, amely ezt szükségessé tette volna. Így inkább az feltűnő, hogy a munkához való jog szinte önállótlanul fejlődött.” *Sólyom* 2001, 679. Lásd ezzel kapcsolatban még Tilk 2004, 61–80.

14 Jól tükrözi ezt az alapjogok ontológiai abszolutizálásáról és funkcionális relativizálódásáról alkotott felfogások párhuzamossága, amely mind az alapjogok dogmatikáját elemző művekben, mind az alkotmánybíróságok – illetve az e funkciót betöltő bíróságok – gyakorlatában nyomon követhető. Lásd erről többek között Lippmann 1993, 103–107; Arango 2000, 157–163; Alexy 1996, 357–394.

15 Bethge 1977, 258–271.

16 Lásd különösen a német jogirodalomban és jogalkalmazásban hosszú ideje nyomon követhető vitát. Az újabb irodalomban összefoglalja Gedder-Steinacker 1990.

17 Rüfner 1976, 452–479.





az alapjogoknak a magánfelek jogviszonyaira gyakorolt hatásáról szólnak, hanem meghatározzák és arányaiban minősítik a jogalkotás, a jogalkalmazás feladatait,¹⁸ és így bizonyos mértékig befolyásolják egy adott állam hatalommegosztási prioritásait is.

b) Sajátos áttételek – elsőbbségek és korlátozások – a munkajog jogviszonyaiban

4. Az alapjogok érvényesülésének alapvető feltétele azok normaként való megjeleníthetősége.¹⁹ Az alapjogok eredetüknél fogva ugyanis alapértékeket jelenítenek meg, azonban ezek nem tekinthetők „zárt, merev dogmáknak, hanem olyan jogi és erkölcsi kereteknek, amelyeknek mennyiségi és minőségi gyarapítása és formálása az emberiség önérdekűsége nyugvó folytonos feladata”.²⁰ Annak ellenére, hogy minden alapjognak létezik egy ún. lényeges magja (*Wesensgehalt*),²¹ amely látszólag állandó, mintegy érinthetetlen,²² többek álláspontja szerint még ez a lényeges mag, az adott alapjog szubsztanciája sem minősíthető egyszer, s mindenkorra adott, standardizált tartalomnak”.²³ Ennek az értékváltozásnak (még ha egyes alapjogok tekintetében nyilvánvaló viszonylagosságról van szó) a vizsgálata az alapjogok szubsztanciája és az alapjogok normaként való megjelenése közötti különbség miatt elengedhetetlen.²⁴ Mindeközben a jogalkotásnak és a jogalkalmazásnak szem előtt kell tartania a megfelelő prioritásokat és ki kell alakítania a korlátokat, hogy az összeütközések feloldása folyamatosan biztosított legyen.

A munkajog által szabályozott viszonyok e jogág rövid fejlődéstörténete alatt minőségi változáson mentek keresztül, amelyek közvetlenül tükröződtek az alapjogoknak a munkajogra gyakorolt hatásában, de fordítva is.²⁵ A munkajog „szerződéses jog”, és mint ilyen, a felek akaratának részese, az erők egyenlősége felé, abban megközelítésben viszont, hogy a jogalkotó és a jogalkalmazó akaratának is része-

18 Ez a probléma tükröződik a *Regelungsbefugnis versus Rechtssprechungsbefugnis* intézményeivel kapcsolatos vitában. Zöllner 1966, 37–38.; Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. zu §§ 611. ssk. Rn. 923–925.

19 Ennek a követelménynek a teljesíthetősége az uralkodó vélemény szerint egyenesen az egyes jogok alapjoggá válásának egyik feltétele. Bercusson 1999, 199–201.

20 Ádám 1998, 59.

21 Lásd erről részletesen többek között Luhmann 1999, 59–60., 206–207.; Chlosta 1975; Maunz–Dürig 1993 zu Abs. II Art. 19., Leisner 1960.

22 Elemzését lásd Solyom 2001, 45., 215., 395–400.

23 Ádám 1998, 56., Luhmann 1999, 59–60., Hippel 1965. Az alapjogok tartalmának vizsgálatánál a *Wesensgehalt/Randzone* viszonyának kifejtését lásd Rüfner 1976, 452–479.

24 Az alapjogok folyamatos érvényesülésének biztosítása érdekében a jogalkotónak több követelménynek kell megfelelnie. Először tisztában kell lenni az adott *alapjog által kifejezett érték tartalmával*. Másodsor ezt úgy kell *normaként megfogalmaznia*, hogy az alapjog által kifejezett érték állandósága e normában is megjelenjen. Harmadsor – és talán ez a legnehezebb feladat – *teret kell engednie az értékek változásának*, megfelelő alapot kell biztosítania az ún. egyszerű normáknak és a jogalkalmazásnak az értelmezésre. Ezzel összefüggésben az ún. *einfaches Gesetztsrecht* problematikájáról lásd Hesse 1993, 132–133.

25 Jól példázza ezt *Havighurst* gondolatmenete bizonyos általánosan elfogadott értékek ambivalens megítéléséről, valamint ezek normaként való megjelenítésének nehézségéről. Az egyenlőséggel kapcsolatban kifejtett álláspontja szerint, ha a jog azt vállalja, hogy mindenkinek egyenlően biztosítja azokat az ellenszolgáltatásokat, jutalmakat (*rewards*), amelyeket az emberek azon minőség, illetve tulajdonság okán kapnak, amelyekkel egyesek rendelkeznek, mások nem: ez is egyfajta egyenlőség, nevezetesen az erők egyenlősége (*equality for the strong*). Ezzel szemben, ha a jog a nivelláló befolyását érvényesíti, ha azt vállalja, hogy elejét veszi annak, hogy az erők rákényszerítsék akaratukat a gyengékre, ha elismerjük, hogy a tényleges egyenlőtleniségből fakadó hatalomnak korlátokat szabunk, ez is egyfajta egyenlőség, nevezetesen a gyengék egyenlősége (*equality for the weak*). Havighurst 1961, 128–129. Havighurst a probléma megoldásának két lehetséges, radikális megoldását vázolta fel, holott az alapjogok bonyolult rendszerében jóval összetettebb feladat hárul a jogalkotóra és közvetetten a jogalkalmazóra. Természetesen ő sem fogadja el e két véletet és közbülső megoldás felé hajlik.





se, a gyengék egyenlősége felé hajlik.²⁶ Mivel az emberek ténylegesen nem egyenlők,²⁷ a jognak mégis általában kell biztosítania az egyenlőséget, amely adott esetben egyes csoportok preferálását jelenti másokkal szemben²⁸ – az egyenlőt egyenlően a nem egyenlőt nem egyenlően kezelni elve –, ezáltal újabb feszültségek keletkeznek, és ez önmagában is felveti az egyenlő fogalmának viszonylagosságát.

Az eredeti prioritások elismerése, majd a származékos nivelláció erősödése tehát együtt járt bizonyos természetes szabadságok korlátozásával, sőt mint ahogyan a „szerződés szabadságával” történt, tartalmuk jelentős átértékelésével is. Az alapjogok korlátozása, pontosabban *érvényesülésüknek egymáshoz viszonyított korlátozása* önmagában is rendkívül összetett dogmatikai probléma.²⁹ Viszonylag egyszerűbb meghatározott alkotmányossági kritériumokat felállítani az alapjogok érvényesülésének elsőként megjelenő és immár klasszikus – és mondhatni mindent más relációt megalapozó – viszonylatában, az állam és az egyén kapcsolatában. Mivel az alapjogok megjelenése az emberi méltóság elismeréséhez és védelméhez kötődik,³⁰ az egyes alkotmányokban megfogalmazott alapjogok mára az emberi méltóság elismerése által egyértelműen rögzítik az állam és az egyén viszonyát, pontosabban ebben a viszonylatban az állam kötelességeit és az egyén jogait. Az egyes alapjogok erre vannak ráfűzve, s mint alkotmányos jogok egyrészről a tárgyi jog meghatározó részét képezik, egyben alapjául szolgálnak az egyes alanyi jogok konkrét tartalmának.³¹ Ebben az alanyi jogi rendszerben, az állam és az egyén kontextusában az alapjogok attól függően, hogy milyen pozíció fenntartására irányulnak, többszörösen tagolhatók.³² Kérdés azonban, hogy a második, illetve a későbbi, harmadik generációs jogok döntő többsége hogyan illik ebbe a rendszerbe, mennyiben lehet alanyi jogként megfogalmazni, miközben minden jogpolitikai törekvés arra irányul, hogy ezek a jogok alapjogként nyerjenek elismerést, és valamilyen módon a tárgyi jog részévé váljanak.³³

Már e kérdések is jelzik, hogy a munkajogot napjainkra egyre markánsabban karakterizáló szociális jogok, és ezen belül, valamint az ezen kívül – az általános emberi jogok modulációjaként – megjelenő „munkavállalói jogok” differenciált minősítése meglehetősen ambivalens. Mint ahogyan bizonyítani igyekszem, a munkajog számos esetben megtalálta azokat a kikapukat, amelyek által a „pusztán” államcélként megfogalmazott szociális jogoknak legalábbis egy része alanyi

26 Havighurst 1961, 131.

27 A méltányos igazságosság relációjában lásd Rawls 1997, 134.

28 Tipikusan a szociális alapjogok tekintetében. Lásd Arango 2000, 132.

29 Lásd erről többek között Rehinder 1968, 141–169.; Kluth 1957; Bleckmann 1991; Hofmann 1995; Picker 1988, különösen 15–29.; Mayer-Maly 1967, 938–950.; Joch 1984, 96–103., 104–115.; Hyde 1994, 173–185.; Dunn–Gennard 1984; Dornhof 2000, 69–90.; Wedderburn 1987, 1–29.; Erdmann 1988, 81–98.; Solyom 2001, különösen 395–441.

30 A folyamat ismertetését lásd Stern 1988, III. Bd. 6–51.

31 Richardi 1968, 23–24.; Alexy 1996, 159–171.

32 Alexy felosztásában az alapjogok klasszikus „alapstruktúrája”, a valamihez való jog – *Rechte auf etwas* – némi leegyszerűsítéssel két vonatkozásban értelmezhető. E jogok egy része arra irányul, hogy az állam tartózkodjon valamilyen magatartástól, amely állhat az egyén cselekvésének nem akadályozásában, valamely tulajdonság vagy helyzet nem káros, hátrányos befolyásolásában és végezetül egy adott jogállás, jogi pozíció türéseben, elismerésében, illetve nem felszámolásában. Ezeket a jogokat Alexy – gyűjtőfogalomként – *Abwehrrechte*-nek nevezi. A jogok másik része az államtól aktív magatartást követel, amelyeknek egy része tényleges, faktikus, másik része normatív beavatkozást jelent. Ezeket a jogokat ugyanő *Leistungsrechte* kifejezéssel illeti. Alexy 1996, 171–228.

33 Így a szociális jogok, amelyeknek egy nem elhanyagolható részét az „egyéni munkavállalói jogok” – azaz az egyént munkavállalóként megillető jogok –, illetve „kollektív munkavállalói” jogok alkotnak, mennyiben alkalmasak az alapjogi kollízió rendszerébe való integrálásra? A szociális jogok megítélésével kapcsolatban felmerülő értelmezéssbeli, illetve minősítésbeli eltéréseket jelzi a hazai irodalomban Takács Albert könyvbéli fejezetcíme: „Szociális alapjogok?”. Lásd Halmi–Tóth 2003, 793. Más helyen: „A jogtudomány nem ismeri el egységesen emberi jognak a szociális jogokat.” Halmi–Tóth 2003, 86.





joggá válhatott. Ezzel együtt további elemzést igényel az alanyi jogok minősítése a közjogi és a magánjogi alanyi jog differenciált megjelenítésében.³⁴ A szociális jogok minősítése, illetve e jogok szociális és alanyi jogi oldalának megkülönböztetése³⁵ szükségessé teszi a szociális jogok korlátozása, illetve korlátozhatósága határainak és módszereinek vizsgálatát. A korlátozás, illetve a korlátozhatóság mellett korántsem mellékes annak a kérdésnek a tisztázása, hogy az alapjogok elsőbbségi rendszerében, hierarchiájában egyáltalán hol helyezkednek el ezek a jogok – már amennyiben ez a kérdés a szociális jogokra, illetve a szociális alapjogokra egyáltalán egységesen vonatkoztatható.

5. A munkajog az alapjogok érvényesülésének többszörösen összetett terepe, mind az individuális, mind a kollektív munkajogot illetően. A munkajog kialakulása óta egyben szoros kapcsolatban áll az általános politikai fejlődéstörténettel,³⁶ és mindemellett a magánjog dogmatikája által meghatározott. Attól függően, hogy a gazdaság milyen állapotban van, illetve az adott kormány milyen gazdaságfilozófiai elvek mentén kívánja az országot vezetni, a munkajog szabályozását vagy szociális megfontolások vezetik, vagy éppen ellenkezőleg, a munkajog úgy mond „ökonómizálódik”, és sorsát a gazdasági érdekek érvényesítésének elsőbbsége határozza meg. Ez a gyakran hangsúlyozott gazdasági *versus* szociális alapjogok minősítésében ölt testet.³⁷ A szembeállítás azért figyelemre méltó, mert a munkajog által szabályozott jogviszonyokban az alanyok látványosan különböző pozíciókat testesítenek meg. Az individuális munkajogban³⁸ a munkáltató nem csupán a munkajogviszony egyik alanyaként van jelen, hanem érdekeit vállalkozói – adott esetben egyenesen tulajdonosi – minősége határozza meg. Azért munkáltat, hogy a gazdasági forgalomban önállóan, saját neve alatt jelenjen meg, mondhatni számára a munkáltatói minőség szükségszerű eszköz gazdasági alapjogai hatékony érvényesítéséhez. A munkavállaló a munkajogviszony másik alanyi pozíciójában egzisztenciális helyzetének stabilizálásában érdekelt, de érdekeit nem csupán a munkáltatóhoz való viszonya határozza meg, hanem ez a kapcsolat is átszövi az alapjogok általános, klasszikus relációjával, nevezetesen az állam és az egyén viszonyrendszerével. Az alapjogok kollíziójának azért ad sajátos karaktert a munkajog, mert a munkajogviszonyban – kívülről, a gazdasági, a piaci forgalom jogviszonyai oldaláról szemlélve – nem egyformán piacképes alanyok vesznek részt, ugyanakkor ez a jogág is a magánjogi rend része, a magánautonómia megjelenítésének egyik formája.

34 Lásd erről e munka Első részének II. fejezetét.

35 Halmi-Tóth 2003, 87.; Sári 2000, 19., 41.; Tilk 2004, 67.

36 Napjainkban akár egy ország politikai változásai, ideológiája, kormányának felfogása pontosan követhető a munkajogi szabályozás periodikus és tendenciózus módosításai által. Jó példa erre az angol munkajog közelmúltbeli története. A szabályozás adott esetben lényegi elemeiben módosult, attól függően, hogy konzervatív vagy éppen munkáspárti kormány volt hatalmon. Lásd erről részletesen Davies–Freedland 1993; Morris–Archer 2000; Deakin–Morris 1998. Hasonlóan értékelhető a francia munkajogban az utóbbi időszakban bekövetkező változás. Az 1981-ben kezdődött francia munkajogi reformról lásd Pélissier–Supiot–Jeammaud 2002; Bodin 1987; Eyraud–Tchobanian 1985; Javillier 1984.

37 Különösen a német irodalomban szokás a „soziale Grundrechte” kifejezés használata, mintegy megkülönböztetésként az egyéb – jelesül gazdasági vagy akár az általános emberi – alapjogoktól. Lásd többek között Arango 2000; FS Floretta 1983; valamint „5. Rechtspolitische Kongreß der SPD vom 19. Februar bis 2. März 1980 in Saarbrücken” ugyanilyen cím alatt. A szociális alapjogok előtérbe kerüléséhez rendkívüli mértékben járult hozzá az ILO, valamint az Európai Közösség fejlődése. Lásd erről többek között Alston 1999; Neal 1999. Annak ellenére használható ez a differenciálás, hogy a gazdasági és a szűkebb értelemben vett szociális jogokat általában is szokás egyben, a második generációs alapjogok keretében tárgyalni. Lásd Halmi-Tóth 2003, 85–86.; Sári 2000.

38 A munkajog struktúrájáról lásd Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. zu §§ 611. skk. Rn. 612–713; Camerlynck 1968, 12.; Migsch 1972, 12–13.; Deakin–Morris 1998; MünchArbR/Richardi 1992, § 7. RdNr. 1–33.





A munkajog alapvető premisszája – a függő, illetve az önállótlan munka³⁹ – nem kis zavart okozott (és okoz napjainkban is) a munkajog és a magánjog kapcsolatában, illetve általában a munkajog jogrendszerbeli elhelyezkedésének minősítésénél.⁴⁰ A munkáltató és a munkavállaló közötti függő helyzetet, az ún. nem önálló munka dogmatikai alapját számos elmélet igyekezett értelmezni.⁴¹ Egyelőre eltekintve az adott helyzetben meglévő függőség okától, továbbá e helyütt nem vizsgálva azt a jelenséget, hogy az akár önálló munkavégzésre is képes személy számtalan esetben miért munkavállalóként dolgozik, megállapítható, hogy a munkajog elsődlegesen mégis „azoknak a joga”, akik általában nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkarejüknek más *érdekében történő hasznosítására*. Mit jelent ez az alapjogok célhoz kötöttsége, az általuk védeni kívánt értékek és érdekek tekintetében? Mennyiben befolyásolhatja ebben a környezetben az alapjogok érvényesülését, orientáltságát a jogalkotó, végeredményben az állam hozzáállása?⁴² Végezetül: a munkajog sajátos kötelmi rendszere deformálja-e az alapjogok rendszerét, irányultságukat, érték- és érdekarányosságukat? Hivatkozom *Havighurst* záró gondolataira, amely szerint a jogalkotás és a jogalkalmazás – a munkajogot illetően különösen – a gyengék egyenlősége felé hajlott és hajlik napjainkban is.⁴³ Túlzás nélkül állítható, hogy az állami beavatkozás egyes elemei által megvalósult a munkajog konszolidációja, amely természetesen nem csekély feszültséggel járt, ugyanakkor hatással volt a magánjog egészére is. A szerződés – mint ilyen – ellenben az erők egyenlőségéért van. Ami az individuális munkajog fejlődését illeti, megfigyelhető, hogy az eddig kialakított magánjogi rendszer a jogviszony tartalmában egyoldalú korlátozást valósított meg, megkezdve ezáltal az alapjogok addigi rendjének, illetve az erről alkotott felfogásnak az átformálását. Ez az átalakulás azonban szintén nem korlátlan, és mint ahogyan bizonyítani igyekszem, nem okozott törést sem a munkajog magánjoghoz való tartozásában, sem az alapjogok egységes rendszerében.

6. Sajátos érdekek és így sajátos ellentétek és korlátozások jellemzik a kollektív munkajogot is.⁴⁴ Többek véleménye szerint, a modern munkajog megjelenése a kollektív kapcsolatok elismeréséhez és szabályozásához köthető.⁴⁵ A jogalkotónak azon túl, hogy mennyiben avatkozik be az egyéni szerződések relá-

39 „Die Abhängigkeit des einzelnen Arbeitnehmers ist der Grundtatbestand des Arbeitsrechts” írta Richardi, mintegy meghatározva a munkajog alapvető premisszáját. Richardi 1968, 1.

40 Egyáltalán nem véletlen, hogy *Freedland* a *contract of employment* intézményétől eljut a *personal employment contract* kategóriájáig, hangsúlyozva az előbbi egysége és az utóbbi megosztottsága tézisének téves voltát. Freedland 2004.

41 Lásd erről összefoglaló értékelésként Sinzheimer 1922, (1976) 237.; Zöllner-Loritz 1992, 44–46.; Richardi 1988.

42 Ez utóbbi probléma ismételt felveti a jogalkotás és a jogalkalmazás eltérő feladatának minősítését az alapjogok, illetve az alapjogok által védett értékek és érdekek tekintetében. Lásd erről Sólyom László alkotmánybírói elnök párhuzamos véleményét a halálbüntetés alkotmányellenességéről szóló 23/1990. (X. 31.) AB határozatban.

43 A múltat jól jellemzi a munkajog fejlődését alapvetően befolyásoló gyári törvényhozás szakasza, az állami beavatkozás korszakának jellegzetes jogalkotása, a jelent pedig a szociális intézmények „származtatott globalizációjának” kísérlete, legalábbis az ILO és az Európai Közösség intézményein keresztül.

44 A munkajog tagozódásának megfelelően az egyes elemek megnevezése tekintetében az angol jogban is egyre inkább az „individuális és a kollektív munkajog” kifejezést használják, habár utóbbi megjelölésére napjainkban is uralkodó az „industrial relations” kitétel. De lásd például a már hivatkozott *Morris–Archer: Collective Labour law* című monográfiáját, illetve tankönyvét. *Migsch* álláspontja szerint az individuális munkajog karakterisztikus példája annak, hogy (a(z) egyéni) *magánautonómia* szabályozó funkciója *önmagában* elégtelennek bizonyult a szabályozás tárgykörébe tartozó társadalmi viszonyok megjelenítésére, és ezt a „nyilvánvaló alkalmatlanságot” kísérelték meg a kollektív normaanyag eszközeivel megszüntetni. Ez a történelmi jelentőségű kísérlet minden kétséget kizáróan sikeres volt. Migsch 1972, 12–13.

45 Camerlynck 1968, 12.





ciójában a felek autonómiájába, nem kisebb kérdésről kellett döntenie, mint az átalakított egyéni relációk kollektív viszonylatokra történő átviteléről. Ennek a beavatkozásnak azonban mindenképpen meg kellett történnie, mert csak általa volt remény a szerződéses elv fenntartására.⁴⁶ E folyamattal kapcsolatban jegyezte meg *Friedmann – Maine, status versus contract* fejlődéstörténeti elemzésére hivatkozva –, hogy a jogrendnek nem volt szabad ölbe tett kézzel eltűrnie, hogy a szerződés a státusz álcázott formája legyen.⁴⁷ A munkáltató és a munkavállaló viszonylatában a kollektív munkajog kialakításával megvalósuló állami beavatkozás valójában nem általában a felek szerződéses autonómiáját, hanem túlnyomó részben az egyik fél, a munkáltató döntési hatalmát korlátozta. Ez egyben egy újabb sajátosságát is adja az alapjogok munkajogi érvényesülésének. Nevezetesen a munkajogban állandóan jelen van bizonyos aszimmetria a szociális megfontolások miatt. A munkajogviszony alá-fölé rendeltségét ellensúlyozza egyrészt az állami beavatkozás, amely segítette a munkajog kollektív relációinak kiépülésében, másrészt maga a kollektív munkajog is alapvetően a munkavállalók érdekeinek irányába térítette el e jogág normaanyagát, habár ez utóbbi vonatkozásban találunk kivételeket is.⁴⁸

A munkajog kollektív intézményei azonban felszínre hoztak egy másik, rendkívül érzékeny ellentétet, és ezzel együtt korlátozási szükségességet is. A kollektívát reprezentáló szervezetek – elsősorban a munkavállalói érdek-képviselői szervezetek (a munkavállalói koalíciók) – rövid időn belül kialakították saját érdekszférájukat. Ezek a koalíciók önálló jogviszonyok alanyaivá váltak, sajátos jogügyleteket kötöttek a munkáltatóval, illetve a munkáltatói koalíciókkal.⁴⁹ Ebben a kontextusban kiemelkedő jelentőségűvé vált egymáshoz való viszonyuk, amely az egyes országok munkajogában más-más területen és eltérő hangsúllyal, de lényegét tekintve azonos megközelítésben merült fel. Ebből következően a kollektív autonómia határainak megvonása, illetve általában a kollektív autonómia célhoz kötöttségének rögzítése vált a munkajog egyik fő feladatává.⁵⁰ Általánosságban megállapítható, hogy az európai munkajogban az

46 A szerződés funkciójának megváltozásáról lásd részletesen Harmathy 1974, 587.

47 Friedmann 1972, 122.

48 Különösen olyan esetekben, amelyekben az állam valamiféle kényszerítő, adminisztratív protekcionista politikát folytat. Tipikus példája ennek az Mt. munkaidőre vonatkozó szabályozása, amely a vonatkozó EU irányelvnek megfelelően a szociális partnerek megállapodása alapján bizonyos területeken eltérést enged. A kölcsönös előnyök – nevezetesen a munkaidő rugalmasabb kihasználása a munkaadók, illetve a nagyobb ellenértékben való megállapodás lehetősége a szakszervezetek tekintetében – csak abban az esetben valósulhatnak meg, ha az ellentétes érdekeket képviselő felek hatalmi helyzetüknél fogva érdemi megállapodást képesek kötni. A hazai viszonyok között ez számos vállalkozásnál nem volt lehetséges. Vagy azért, mert nem volt kellő súlyú szakszervezet, vagy azért, mert egyáltalán nem működött szakszervezet. Az előbbi helyzetben nyilvánvalóan olyan kollektív megállapodások születtek, amelyek csak a munkáltató számára voltak kedvezőek, míg utóbbi esetre jó példa volt az Mt. 1999. évi LVI. törvénnyel való módosítása. Ennek értelmében, ha a munkáltatónál nem volt képviselővel rendelkező szakszervezet, a munkáltató és az üzemi tanács olyan tartalommal köthette meg az üzemi megállapodást, amely megfeleltetett a kollektív szerződés tartalmának. Lásd erről Kiss 2002b, 323–334.; Kiss 1995a, 419–435.

49 Jól tükrözi a probléma lényegét Richardi ebben a témában alapozó monográfiájának címe: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. Richardi 1968.

50 Az egyéni és a kollektív autonómia ellentétére jó például szolgálhat az angol munkajogban a *closed shop* intézménye, amely némelykor alapjaiban kérdőjelezte meg az egyéni negatív (és közvetett módon a pozitív koalíciós) szabadság jogát. Lásd erről Dunn–Gennard 1984; McCarthy 1964; Allen 1954; Heckscher 1996; Brown, 1983.; Wedderburn 1971; Weekes–Dickens–Ellis – Lloyd 1975. A német jogban, amelyben a kollektív munkajog duális rendszere épült ki, és az egyik legfontosabb kérdés a különböző szintű és dogmatikai alapozású autonómiák egymástól való elhatárolása, mozgásterük kialakítása – az „*Individualautonomie*” a „*Tarifautonomie*” és a „*Betriebsautonomie*” fogalmainak és egymáshoz való viszonyuknak meghatározása egyben rangkérdés is. Lásd erről többek között Gamillscheg 1978; MünchArbR/Richardi 1992, § 7. RdNr. 28–32.; Schmidt 1958. A *Tarifsystem* és a *Betriebsverfassung* dogmatikai elhatárolását lásd különösen Richardi 1973, 12–13. Az egyes részterületek feldolgozását lásd Reuter 1991, 193–204.; Kissel 1986, 73–80.; Canaris 1974, 18–26.; Weiss 2000, 467–482.; Zöllner 1976, 221–246.; Löwisch 1996, 293–318.; Belling 1983; Merz 1970.



egyén önrendelkezési joga a kiindulópont, és ehhez idomul – legalábbis dogmatikájában – a kollektív autonómia.⁵¹

Az egyéni és a kollektív autonómia között kialakulható feszültségek feloldása azért sajátos, mert a nem közjogi közösségek – jelesül a munkavállalói koalíciók – és az általuk képviselt egyén érdekei ütköznek.⁵² Uralkodó álláspont szerint a kollektív munkajog is a magánautonómia kifejeződési módja, így az egyéni és a kollektív munkajognak is azonos elvek mentén kell felépülnie, és az utóbbi nem léphet túl az egyéni viszonylatokat meghatározó önrendelkezés adta lehetőségeken, azoktól nem válhat függetlenné.⁵³ Ennek azért van kiemelkedő jelentősége, mert napjaink munkajogának alapkérdései ugyanakkor nem az egyéni relációkban dőlnek el, meghatározó a szakmai, illetve az ágazati kollektív megállapodások regulatív szerepe. Ez egyben azt is jelenti, hogy a kollektív munkajog – az említett célhoz kötöttsége ellenére – relatíve önállóvá vált, mintegy saját érdekhálózattal rendelkezik.⁵⁴

51 Gamillscheg 1982. Ez nem feltétlenül érvényesül minden jogi kultúrában. Így például új-zélandi *Employment Contracts Act* (1991) vonatkozó tartalma alapján úgy tűnik, hogy a törvény kifejezett előnyt biztosít a kollektív megállapodások regulatív szerepének az egyéni munkaszerződéssel szemben. A törvény 19. § (2) bekezdésének értelmében ugyanis: „Where there is an applicable *collective employment contract*, each employee and the employer may negotiate terms and conditions on an individual basis that are not inconsistent with any terms and conditions of the applicable *collective employment contract*.” Az egyéni és a kollektív önrendelkezés viszonyáról lásd az angol jogban Brown 1983; Heckscher 1996; Lourie 2000; a francia jogban Pélissier–Supiot–Jeamaud 2002, 619–832.; Krieger 1991, 61–77.; Körner 2001, 429–435.

52 Kimutatható, hogy ezek a kollektív érdekek bizonyos esetekben éppen az egyéni érdekekkel állnak szemben. Ezek az alanyok más relációban azonos oldalon foglalnak helyet, amennyiben mindnyájan munkavállalói érdekeket hordoznak. Az alapjogok érvényesülési szintjeiről lásd Richardi 1991, 781–800.

53 A munkajog fejlődéstörténete is azt bizonyítja, hogy a modern munkajog csak az individuális és a kollektív relációk egységes szemléletében mutatható be. Mivel a kollektív munkajog intézményeinek alapvető rendeltetése a munkaadó és a munkavállaló ideálisnak tekintett hatalmi helyzetének fenntartása, a kollektív munkajog alapvetően ehhez a célhoz kötött rendszer. A hazai irodalomban lásd Kiss 1995b, 167–178.

54 Ez nem csupán sajátos német munkajogi probléma, hanem mondhatni egyetemes jellegű. Lásd például az angol munkajogi irodalomban Brown–Deakin–Nash–Oxenbridge 2000; Morris 2001, 49–71.; Hepple 1986, 69–83.; Betten 1995; Deakin 2000. Egyáltalán nem véletlen, hogy újabban ezzel a tendenciával szemben *egyre erőteljesebbé válik az egyéni viszonylatokhoz való visszafordulás igénye*. Más megközelítésben előtérbe kerül a *kollektív munkajog közjogi minősítése*, mivel a felek – az ún. szociális partnerek – a gyakorlatban mintegy kvázi jogalkotó szervekként tűnnek fel. Ez megfigyelhető az egyes EU tagállamok nemzeti jogában, de egyértelmű az EU munkajogi, illetve szociális jogi jogalkotásában. Ezt a tendenciát Európában erősíteni látszik az EU jogpolitikai szándéka. A *social dialog* ideája, fejlődése és eddig elért eredményei, valamint az a szándék, hogy az egyes tagországok belső, nemzeti jogalkotása számára is valamiféle követendő példát jelentsen, azt tükrözi, hogy legalábbis szociális ügyekben a nagy érdek- és szakmai szövetségek tradicionális szerepe megváltozhat. Lásd erről többek között: Hepple 1993; Heinze 1977; Wedderburn 1989; 1992; 1997; Davies 1996.





II. A munka magánjoga: a magánjog különös vagy „közjogias” része

7. A munkajog sajátos struktúrája miatt az alapjogok realizálódását szükségszerűen meghatározó ellentétek és korlátozások e jogágban többszörös áttételen keresztül fejtik ki hatásukat, de az alapvető törekvés a gyengébb fél védelme. Ennek következtében a közjogi elemek olyannyira felerősödtek, hogy némelykor vitatott volt e jogág jogrendszerbeli elhelyezkedésének megítélése.⁵⁵ Kétségtelen, hogy mára ez a tendencia mintha kissé háttérbe szorult volna, köszönhetően az atipikus foglalkoztatási, illetve munkavállalási módszerek megjelenésének, amelyek közül egyesek a munkajog keretein belül vannak, míg mások legalábbis határesetnek minősíthetők.⁵⁶ Magánautonómia, vagy korlátozott, „féloldalas” önrendelkezési jog érvényesül a munkajogban? Mennyiben igazolja a beavatkozás szükségességét éppen a magánautonómia megtartása? Az ellentétek feloldása érdekében bevezetett korlátozásoknak hol húzódnak a határai, másképpen fogalmazva hol vannak a korlátok korlátjai?

Témám szempontjából az alapjogok kollíziójának tehát egyik meghatározó problémája, hogy a munkajogban mennyiben érvényesülnek a klasszikus magánjogi elvek és szabályok, illetve mennyiben dominálnak az alapvetően szociális megfontoláson alapuló különleges – mondhatni, a közjoghoz legalábbis közelítő – normák. Ez egyben választ ad arra a kérdésre is, hogy az alapjogok érvényesülése milyen mértékben van kitéve bizonyos aránytalanságoknak az arányosság megtartása érdekében. Kérdés továbbá, hogy mit jelentenek az alapjogok egysége tekintetében az alapjogok új generációi, és ezen belül az alapjogok osztályozása – például a már említett gazdasági és szociális alapjogokra – szétfeszíti-e az alapjogok dogmatikai egységét.⁵⁷

a) A munkaszerződés felemás integrálása a magánjogba; a kodifikáció oldaláról történő megközelítés

8. A munkajog gazdasági és egy szociális orientáltságú értelmezésének következtében több jogi kultúrában jelen voltak és vannak az önálló munkajog megteremtésére irányuló kísérletek.⁵⁸ Ennek ellenére az uralkodó álláspontot kifejező konklúzió az, hogy mivel a munkajog a tradicionális magánjog része, ezért helytálló az a megállapítás, amely szerint „a munkajogban nem a magánjogi elvek érvényesülését, hanem egyes területeken azok hiányát kell indokolni”.⁵⁹

55 A polgári államok munkajogi dogmatikájában uralkodónak – mondhatni napjainkra egyöntetűnek – tekinthető álláspont szerint a munka magánjoga a magánjog része. Ez a tétel történetileg is igazolható, ugyanakkor e jogág fejlődéstörténete során olyan elemekkel is bővült, amelyek mintegy idegen testként működtek a tradicionális, klasszikus magánjog intézményrendszerében. A magánmunkajog és a közszolgálati jog elkülönüléséről lásd bővebben Kiss 1995a.

56 Kiss 2007a, 1–14.

57 Leary 1966, 23–27.; Fabricius 1992, 39–80.

58 Különösen a német jogban lásd Sinzheimer 1922, (1976); uő 1927. Ezek közül néhány nem csupán elméleti próbálkozás volt, hanem például a munkajog önállóságát hirdető nézetek képviselői álláspontjuk visszaigazolását láthatták a Weimari Köztársaság jogalkotásában, ugyanis a *Stinnes–Legien* szerződés – amelyet a munkajog Magna Chartájának is neveztek – elindítani látszott az önálló munkajog fejlődését. (A szerződés a tárgyalódelegációk vezetőiről – Hugo Stinnesről és Carl Legienről kapta nevét.) A *weimari alkotmány* 157. cikkelye pedig egyenesen az önálló munkajog megalkotását deklarálta: „Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht”.

59 MünchArbR/Richardi 1992, § 1 RdNr. 26. Lásd azonban *Richardi* ezzel kapcsolatos okfejtését az újabb irodalomban. Richardi 2000, 957–972.





Sokszor nincs válasz arra, hogy a magánjog mely elveit és különösen mely szabályait, ugyanis a hivatkozott dogmatikai tétel – nevezetesen: a munkajog a magánjog természetes része – a magánjogi szabályozás szintjén a jogrendszerek többségében, némi túlzással és leegyszerűsítéssel jószerével megrekedt a kezdeteknél. Az európai magánjogi fejlődést megalapozó magánjogi kódexek ebben a tekintetben alig változtak hosszú évtizedek óta, miközben az elkülönült munkajogi normaanyag – még a második világháborút követő dereguláció éveiben is⁶⁰ – hatalmasra duzzadt. Napjainkban a tradicionális magánjogi gondolkodás magától értetődőnek tartja, hogy intézményrendszere kiterjed a munkajogra is, azonban a fogalomképzés számos területen nem követi a munkajog struktúrájának mennyiségi bővülését és minőségi átalakulását. Ez viszont természetes, hiszen mindez nem a klasszikus magánjog feladata, e problémának a megoldása nem a magánjogi kódexek tárgykörébe tartozik.⁶¹ Mindenesetre ennek az állapotnak mintegy reakciójaként jelennek meg időről időre a munkajog önállóságát hirdető nézetek, és ennek a meg-megújuló folyamatnak az eredménye, hogy napjainkban a magánjog elvei és intézményei nem minden területen alkalmazhatók a munkajogban, ugyanis időközben kialakult az a sajátos fogalom- és normarendszer, amely lehetővé tette egyes magánjogi elemek felváltását. Ezzel összefüggésben kimutatható egy meglepő ellentmondás. Megfigyelhető ugyanis, hogy a munkajog intézményrendszere éppen az említett – relatíve önálló – területeken a leghabilisabb, ugyanakkor az egységesítési törekvésekkel szemben mégis a legellenállóbb.

9. A német jogban a polgári jog és a munkajog összetett kapcsolatának kezdetei a BGB megalkotásának időszakára nyúlnak vissza, ezt megelőzően ugyanis a munkaszerződést, illetve a munkajogviszonyt azonosították a locatio conductio intézményével.⁶² A BGB rendszerében a *Dienstvertrag* és a *Werkvertrag* egy fejezetcímben szerepelt, és csak a BGB *Drezdai Tervezete* valósított meg differenciáltabb szabályozást, azonban még ekkor is a bérlet koncepciójából kiindulva. A legnagyobb kritika azonban azért érte a jogalkotót, mert a legtöbbeket érintő szerződést, illetve jogviszonyt egyáltalán nem szabályozta megfelelő részletességgel, és a munkaszerződés (*Arbeitsvertrag*) csupán a szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) egyik alfaja volt.⁶³ A BGB megalkotását követően heves vita bontakozott ki a munkajog egységesítését illetően. A diszkusszió túlmutatott közvetlen tárgyán, hiszen az egységes munkajog kialakítása óhatatlanul felvetette a

60 A II. világháborút követő modern kori laissez-faire korszakáról lásd Kahn-Freund 1954. Az újabb – különösen angol – fejlődésről lásd Davies–Freedland 1993, 526–663.

61 Ezzel kapcsolatosan szembeötlő az a tartalmi különbözőség, amely az egyes országok magánjogi szabályozásának munkajogi vonatkozásait jellemzi. Lásd erről Kiss 2000a, 3–17.

62 Így a porosz ALR is gyűjtőfogalomként használta a bérletet, amelynek egyik fajtája volt a munkaerő bérbeadására szolgáló *Dienstmiet*. Jól tükrözi ezt Windscheid definíciója: *Die Miethe, welche den Gebrauch einer Sache zum Gegenstand hat, heißt Sachmiethe; die Miethe welche den Gebrauch einer Arbeitskraft zum Gegenstand hat, heißt Dienstmiethe*. Windscheid 1891, 451. Az ALR-ben is kifejezésre jutó társadalmi rend ugyan fokozatosan széttöredezett, de még a BGB első tervezete sem vett tudomást a munkajogi szabályozásban időközben bekövetkező változásokról. A XIX. század közepétől számos rendelkezés született a munkavállalók védelme érdekében (ezek közül a leglényegesebb a napi munkaidő maximumának meghatározása, a felmondási idő szabályozása, az üzemek biztonságára vonatkozó rendelkezések kiépítése, baleseti ellátás bevezetése volt), azonban ez a szerződéses dogmatika megváltoztatásáig nem jutott el.

63 Ezzel összefüggésben jegyezte meg Gierke, hogy a BGB eltávolodott attól a korábbi célkitűzéstől, hogy egy modern munkaszerződési jog kereteit kialakítsa. Gierke 1917, 600. A BGB szabályozása továbbá azért sem volt befejezettnek tekinthető, mert a munkajog az I. világháborút megelőzően különböző foglalkozásokra, szakmákra kialakított nem egységes joganyag volt, így a BGB-n kívül több jogszabály is rendelkezett a szolgálati szerződések egyes típusairól. A BGB ugyanakkor rögzítette: „*Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.*”





munkajogi szabályozás és a BGB viszonyát, amellyel összefüggésben két irányzat bontakozott ki.⁶⁴

A II. világháborút követően mind a kollektív, mind az individuális munkajog rendkívül intenzív fejlődésen ment keresztül.⁶⁵ A munkaszerződésre, illetve a munkajogviszonyra vonatkozó joganyagot több ígéretes kísérlet ellenére azonban nem sikerült kodifikálni. Már 1959-ben felhatalmazta a Bundestag a kormányt a munkakódex előmunkálatainak megkezdésére. Annak ellenére, hogy a munkajog kodifikációja elmaradt, részeredmények születtek. A *Herschel* vezetett kormánybizottság által kidolgozott tervezet (1969)⁶⁶ záró rendelkezése rögzítette, hogy a BGB-ben szabályozott szolgálati szerződés a tervezetben szabályozott munkajogviszonyra nem nyer alkalmazást, kivéve, ha a tervezetből, illetve az adott munkajogviszony sajátosságaiból más nem következik. A nem hivatalos tervezetek sorában lényeges az 1992. évi hannoveri *Juristentag* alkalmával nyilvánosságra hozott dokumentum,⁶⁷ amely több mint másfél száz szakaszban tárgyalja a munkaszerződés és a munkajogviszony intézményrendszerét.

Napjainkban is készült egy tervezet a munkaszerződésről,⁶⁸ amelyet annak ellenére szükséges érintenem, hogy kifejezett célja „a nem kellően átlátható és követ-

64 *Pothoff* és követői nem tartották elképzelhetőnek a munkajog BGB-ből való kiszakítását. *Pothoff* hangsúlyozta, hogy az általánosan érvényes munkajog számára csakis a polgári törvénykönyv szolgálhat kiindulópontként. A munkajogot azonban a szabályozásban meglévő káosz helyett minden munkavállalót érintő, egységes szociális rendelkezésekkel kívánták kiegészíteni. A szolgálati szerződésnek a BGB-ben történő szabályozása azonban nem zárta ki a munkaadó és a munkavállaló közötti magánjogi kapcsolatok részletes rendezését akár egy külön (munka) törvénykönyvben, ami annyiban lett volna szociális szempontok alapján vezérelt, amennyiben az általános jogelvek megengedik és nincs ellentétben a gazdasági élet mozgásszabadságával. *Pothoff* 1912. A másik irányzat *Sinzheimer* nevéhez fűződik, akinek munkásságára döntő befolyást gyakorolt *Gierke* munkaszerződésről kialakított felfogása. *Gierke* először ismerte fel, hogy a munkaszerződés – szemben *Windscheid* nézetétől – nem egyszerűen csere típusú szerződés, hanem a munkaszerződés magja személyiség-közösségi jellegű. Egyik meghatározó munkájában kiemeli: „*Das Arbeitsrecht umfaßt ein sachliches und persönliches Element. Das sachliche Element ist die abhängige Arbeit. Das persönliche Element bilden die Arbeitnehmer.*” *Sinzheimer* 1927, 7–9. Nyomatékosítja, hogy a szétaprózott, egyes munkavállalói kategóriák szerint differenciált „munkajog” nem más, mint a vállalkozók joga, amelyet a BGB szabályozása sem alakított át. A már említett személyiségi elemek kiemelése során arra a következtetésre jutott, hogy a munkajog a leglényegesebb pontokon életidegen a polgári jogtól, mert a polgári jog szabályozása nem a munkavállaló ember oldaláról közelít a szerződés lényegéhez, hiszen ez nem is feladata. A munkajog egysége végeredményben annak a gondolatnak az eredménye, amely a munkajogviszony tárgyát nem azonosítja valamiféle vagyonbevitellel, hanem a személyiség bevitelére építi fel a munkajog szabályozási struktúráját. *Sinzheimer* 1922a, 47. Ebből vezette le a joganyag centralizációját és az „általános munkajog” (*allgemeines Arbeitsrecht*) kialakításának igényét. Ezzel kapcsolatban megjegyezte, hogy nem teljesen új feladatról van szó, hiszen a BGB már szabályozza a szolgálati szerződést (*Dienstvertrag*), azonban a munkajog az általános polgári jog szellemiségétől idegen, és ezért új területet kell találni számára, szükséges a *munkajog emancipációja*. *Sinzheimer* 1922a, 49. Mindebből következően „*Das Arbeitsrecht ist ein einheitliches Recht.*” *Sinzheimer* 1927, 3. Követői között lásd *Lotmar* és *Molitor* munkásságát. *Lotmar* 1902; *Molitor* 1925.

65 Nyilvánvaló, hogy a fejlődés nem volt előzmény nélküli. A már említett Weimari Köztársaság munkajoga jól mutatja, hogy az önálló, egységes munkajog létrehozása már nem csupán jogirodalmi, dogmatikai vita tárgya volt, hanem az egyik kiemelkedő politikai érdek középpontjába került. Ez az időszak a szociálpolitikai jogalkotás kiépítését szolgálta, amely mind az individuális, mind a kollektív munkajog relációjában meghatározó tényezővé vált. Túlzás nélkül állítható, hogy ebben a korszakban alakult ki a munkajog mind a mai napig érvényesülő struktúrája, amely komplexitásában megkérdőjelezte a polgári joghoz való tartozást. A korszak részletes jellemzését lásd *Bohle* 1990. A nemzetiszocialista munkakódex – *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit* – kiiktatta a kollektív munkajog valamennyi elemét, illetve deformált tartalommal alakította ki a kollektív munkakapcsolatokat. Ebben a konstrukcióban *Siebert* dolgozta ki a munkajogviszony új tanát, amelynek lényege szerint az nem más, mint egy „*personenrechtliches Gliedschaftsverhältnis*”. Lásd *Siebert* 1941. E nézet értelmében a munkajogviszony nem kétoldalú ellentétes érdekekre épülő jogviszony, mint ahogyan azt a BGB szabályozza, hanem „*Treueverhältnis*”, amelyet a vezérelv (*Führerprinzip*) és az üzemhez való közösségi tartozás determinál. Ez a tan azonban csakhamar ellenállásba ütközött, de még ilyen körülmények között is a munkajogviszonyról szóló törvény tervezete (*Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis*–1938) kimondta, hogy a *BGB rendelkezései irányadók, amennyiben törvény másképpen nem rendelkezik, vagy „a munka-, illetve üzemi közösség” (Arbeits- und Betriebsgemeinschaft) lényegéből más nem következik.*

66 „*Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches – Allgemeines Arbeitsvertragsgesetz.*”

67 Ez több ponton eltér a hatályos munkajogi szabályoktól, de a BGB jogintézményeitől is, a tervezet alkotói mintha karakterisztikusan jelezni óhajtották volna a munkaszerződés és a munkajogviszony különállását a BGB-ben szabályozott *Dienstvertrag*tól. Ez a tervezet sem lépett azonban hatályba. NJW, 1992/38.

68 A Martin Henssler és Ulrich Preis által jegyzett tervezet a *Bertelsmann Stiftung* megbízásából készült el 2006-ban.



hető német munkaszerződési jog pontosítása”, ám a tervezet tartalma ezen túlmenő koncepciót takar.⁶⁹ Az 1992. évi tervezettel ellentétben rögzíti, hogy amennyiben e törvény másképpen nem rendelkezik, a *BGB* rendelkezései alkalmazandók.⁷⁰ Ez a koncepció meghatározza az individuális munkajog intézményrendszerét. A dokumentum egyik legfontosabb része az ún. tarifadiszipozitivitás meglehetősen pontos szabályozása. A szerzők álláspontja szerint a törvénytől való eltérés lehetősége – bizonyos helyzetekben a munkáltató, más esetekben a munkavállaló javára – a felek jogállásbeli pozíciójának kiegyenlítését szolgálja.⁷¹ A tarifadiszipozitivitás intézménye – különösen a törvénytervezet és a *BGB* kapcsolatára való tekintettel – magyarázatra szorul.⁷² Az ArbVG ezen túlmenően számol a munkajog klasszikus fogalmainak átalakulásával, és több angol törvényhez hasonlóan⁷³ egyes rendelkezésének hatályát kiterjeszti a „munkavállalóhoz hasonló jogállású” személyekre, valamint az „önfoglalkoztató” jogállású munkát végzőkre.⁷⁴

A 2007-ben publikált ArbVG is azt bizonyítja, hogy a jelenlegi helyzettel – nevezetesen a *BGB*-ben történő szabályozással, illetve a széttöredezett munkajogi szabályok rendszerével – inkább elégedetlenség, mintsem elégedettség tapasztalható.⁷⁵ Napjainkra világossá vált, hogy számos – tipikusan munkajogi – kérdésre a tradicionális *BGB* nem ad választ, és ezekre sajátos munkajogi megoldás szükséges.⁷⁶ A német jogban a két jogterület „egmásrautaltsága” vitán felül áll: a munkajog a civiljogi dogmatika számára annyiban jelenthet többletet, amennyiben a civiljog a szociális szempontokat alaposabban tekintetbe veszi.⁷⁷ Ugyanakkor többben hangsúlyozzák, hogy a magánjog egészének fejlődését nem szolgálná, ha a munkajog teljes önállóságát hirdetve, ezt a jogterületet leválasztanák a civiljogról, hanem éppen e két terület közelítésén kell fáradozni, amely azonban nem jelentheti az értékek devalválódását, sokkal inkább differenciáltabb megjelenését.⁷⁸

69 A szerzőknek a tervezet sorsát illetően nincsenek illúziók. Utalnak ugyanis arra a sajnálatos tényre, hogy a politika mindeddig nem mutatott hajlandóságot a munkaszerződési jog kodifikációs munkálatainak felkarolására. A politikai döntéshozó legfeljebb csak a rendszer átgondolására hajlandó. Mindenesetre a tervezet a *Gesellschaft für Gesetzgebung*től megkapta a „Preis für gute Gesetzgebung” elismerést.

70 Az 1. § (1) bekezdésének második mondata értelmében: „Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.”

71 Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG) 2007, Vorwort der Gutachter, 3.

72 Az ArbVG normanyaga döntő többségében diszpozitív, ami egyben azt is jelenti, hogy elsősorban a munkaszerződés alanyainak az önrendelkezésén alapul. Azok a normák kógensek, amelyek a munkavállaló jogállásbeli biztonságát alapvetően érintik. E kettő között – többek között a megfelelő rugalmasság biztosítása érdekében is – előtérbe lép a kollektív önrendelkezés elve, amennyiben tarifaszervezéssel el lehet térni a norma tartalmától, a tervezetben meghatározott irányba.

73 Lásd az 1996. évi *Employment Rights Act* 230. §-át, az 1998. évi *National Minimum Wage Act* 54. §-át, a szintén 1998. évi *Working Time Regulations* személyi hatályát, valamint az 1999. évi *Employment Relations Act* értelmező rendelkezéseit.

74 A szerzők az „arbeitnehmerähnlicher Person” és a „Selbstständige” „innovatív” fogalmi meghatározását ígéri. A tervezet 3. §-a a munkavállaló jogállásához hasonló személyek jogviszonyait a vállalkozási, illetve a megbízási szerződésre alapozza, és meghatározza azokat a feltételeket, amelyek fennállta esetén az ArbVG bizonyos rendelkezései e munkát vállalkozásra is alkalmazandók.

75 A hatályos megoldás számos dogmatikai problémát is felvet, így többek között a szerződés érvényességének jogkövetkezményei tekintetében. Az alapvető kérdés ebben a vonatkozásban, hogy vajon mi a szolgálati szerződés tárgya, a munkaeredmény vagy maga a munkaerő rendelkezésre bocsátása. Hasonlóképpen problematikus lehet az ún. gazdagodási igény, illetve a jogalap nélküli gazdagodás megítélése, hiszen a munkavállaló megélhetését, egzisztenciáját szolgálja munkája ellenértéke. Lásd erről Richardi 1974, 11. Szintén kétséges a munkabér fizetésének köteleességét üzemszavar esetén levezetni a *BGB* dogmatikájából. E helyütt csupán utalok a német *Schuldrechtsreform* és a munkajog összefüggéseire. Lásd erről részletesen Gotthard 2003. Végezetül hivatkozom a munkaharc – példának okáért a sztrájk – által felvetett veszély- és kockázatviselési problémák körüli értelmezési nehézségekre. Lásd Picker 1988.

76 Richardi 1974, 14.

77 Uo. 16.

78 Uo. 17.





A munkajog számára a civiljogi dogmatika, mint kiindulási alap tehát elengedhetetlen és megkérdőjelezhetetlen.⁷⁹

Ami a kollektív munkajogot illeti, annak ellenére, hogy nincs kodifikált joganyag, az ide tartozó normák szinte meghatározzák a német munkajog arculatát. Többek között azért is, mert a német kollektív joganyag intézményesen duális szerkezetű. Fejlődéstörténete jól tükrözi e terület megítélését, illetve viszonylagos elválasztását az individuális munkajogtól.⁸⁰ A munkajog egységét hirdetve *Richardi* a kollektív munkajogot azokkal a normákkal írja le, amelyekkel az önkéntesen megalakított koalíciók és a munkahelyhez (üzemhez) tartozó munkavállalók törvény által meghatározott keretek között és módon alakított szervezetei közötti kapcsolatokat szabályozzák.⁸¹ E helyütt a részletek mellőzésével kiemelem, hogy a munkáltató döntési hatalmát alapjaiban korlátozza az üzemi alkotmányjogi törvény, nemcsak a közösséget érintő kollektív – normatív – jellegű döntések tekintetében, hanem akár az egyes munkavállalót érintő intézkedések (*Einzelfaßnahmen*) vonatkozásában is.⁸²

10. Meglehetősen sajátos az *osztrák* jogfejlődés, illetve ennek eredményeképpen a jelenlegi megoldás.⁸³ Az ABGB 1916. évi novellizációja alkalmával, a 26. fejezet átdolgozásával került sor egy némileg differenciált szabályozásra. A jelenlegi cím – „*Von Verträgen über Dienstleistungen*” – két szerződést foglal magában, a szolgálati és a vállalkozási szerződést („*Dienst- und Werkvertrag*”).⁸⁴ E novellizációt megelőző években meglehetősen élénk jogirodalmi aktivitás volt felfedezhető a munkaszerződés és a munkajogviszony kutatása során, annak rendszerezési elhelyezését illetően.⁸⁵ A szolgálati jogviszony egyes részletes szabályai

79 A munkajog és a civiljog kapcsolatában új elemként jelentkezik a kötelmi jogi reform, amely a munkavállaló és a felhasználó/fogyasztó összefüggését elemzi. Lásd erről részletesen Gotthard 2003.

80 Először tudatosan talán *Kaskel* illette a kollektív munkajog intézményeit az *Arbeitsverfassungsrecht* kifejezéssel. Felfogása értelmében a munkajognak ezen része egy ún. *Gemeinschaftsrecht*, amely szabályozza az egyes munkajogilag releváns közösségek jogállását, a tagok és a közösség, valamint az állam és a közösség jogi kapcsolatait. Hasonlóképpen alkotja meg a kollektív munkajog fogalmi elemeit a már hivatkozott munkájában *Sinzheimer*. *Kaskel* 1928, 267.; *Sinzheimer* 1927, 207–213.

81 MünchArbR/Richardi, § 233. RdNr. 3. A kollektív munkajogot alapvetően a *Tarifvertragsgesetz* és a *Betriebsverfassungsgesetz* fémjelzi. Létezik még a *Mitbestimmungsgesetz*, amelyet azonban alapvetően nem a munkajogi participáció, hanem az ún. *unternehmerische Mitbestimmung* részeként minősítenek. Lásd erről bővebben Staudinger/Richardi Vorbem zu §§ 611 Rn. 705.

82 Jelentősen erősödött az üzemi tanács befolyása a törvény 2001. évi módosításával. Lásd Gesetz vom 10. Dezember 2001, BGBl. I. 3443. A *Betriebsverfassungsgesetz* átfogó értékelését lásd Hoyningen-Huene 1993; Fitting–Auffarth–Kaiser–Heither 1990. A participáció jelentőségét jól mutatja *Richardi* kommentárjának egyik alfejezet címe: *Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen als Leitprinzip*. Staudinger/Richardi 1989, Vorbem zu §§ 611 skk. Rn. 704.

83 A korai iparosodás termékei többek között a különféle ipari rendtartások voltak, amelyek szép számmal tartalmaztak mai értelemben vett munkajogi normákat – így az osztrák 1859. évi *Gewerbeordnung* is –, amelyek közül egynémely még napjainkban is hatályban van.

84 Ezt megelőzően a viszonylag egységes „*Lohnvertrag*” – mint típus – szolgált azoknak a szerződéseknek a megjelenítésére, amelyeket „*entgeltliche Verträge über Dienstleistungen*” megjelöléssel illettek. Lásd Rummel 1992.

85 Lásd többek között Rümelin és Adler munkáit. Többben megjegyezték, hogy a jogalkotó a szolgálati szerződésnek jóval több figyelmet szentelt, mint a vállalkozási szerződésnek, mert utóbbiból hiányzott az a szociális töltet, amely a szolgálati szerződés alanyai közötti kapcsolatot – a szolgálati jogviszonyt (*Dienstverhältnis*) – áthatja. Ez a megállapítás azonban több szempontból is kétséges. Az ABGB tényállása szerint, amennyiben az egyik fél meghatározott időtartamig valaki számára szolgáltatás nyújtására köteles, úgy *Dienstvertrag* áll fenn. A „meghatározott időtartam” nem a határozott időre kötött szerződést jelenti, hanem arra utal, hogy a szolgálati szerződés tartamjogviszonyt keletkeztet. Az ABGB 1152. §-a értelmében, amennyiben a szerződésben ellenérték nem került meghatározásra, és a felek a szolgáltatás ingyenességében sem állapodtak meg, a méltányos/szokásos ellenértéket kell kikötöttnek tekinteni. Lényeges tehát, hogy az ellenérték vétele (Entgeltlichkeitsvermutung) – amely mögött meghúzódik az ingyenesség lehetősége –, az erre vonatkozó megállapodásra vonatkozik. Rummel 1992; Megjegyzendő továbbá, hogy míg – általában is – az ABGB szubszidiárius szabályként alkalmazandó, de csak abban az esetben, ha speciális jogszabály az adott kérdést egyáltalán nem szabályozza, a szolgáltatás ellentételezésére vonatkozó hivatkozó szabályt néhány



több okból is az ABGB-n kívül kerültek kialakításra. Ez a megoldás részint következett abból, hogy az ABGB-nek a szolgálati szerződésre vonatkozó joganyaga általában a *Dienstvertrag*-ot fogja át, és a szabályozás elsősorban a vállalkozási szerződéstől való elhatárolás követelményének kívánt megfelelni. Ezért nem egy esetben egymáshoz nem kapcsolódó, sőt a polgári törvénykönyv tárgyköréhez is nehezen illeszthető normák kerültek egymás mellé. Az elkülönült szabályozás további oka abban keresendő, hogy a „szolgálati szerződés” tárgyát alkotó viszonyok a század elején uralkodó állapotokhoz képest jóval differenciáltabbak lettek, s fokozottabb állami beavatkozást igényeltek.

Az osztrák munkajog fejlődéstörténetében is nyomon követhetők a munkajog kodifikációjának megvalósítására irányuló törekvések.⁸⁶ A kollektív munkajogi joganyag a szociális partnerek általi többszöri és lényegi átdolgozás után 1974-ben hatályba lépett (*Arbeitsverfassungsgesetz*).⁸⁷ A *Strasser* vezette bizottság által kimunkált, és az individuális munkajog valamennyi részterületét érintő tervezet megjelentetése óta azonban érdemi változás nem történt, azaz elmaradt az individuális munkajog kodifikációja.⁸⁸ Az osztrák kodifikációs munkának is megkerülhetetlen területe volt a munkajog és a polgári jog viszonyának elemzése, amelyet *Bydlinsky* átfogó módon végzett el.⁸⁹ Az eldöntendő kérdés az volt, hogy a jogtudomány részére a munkajog megjeleníthető-e a jogrendszerben, mint a rendszer egyik önálló tagja, vagy sem.⁹⁰ A válasz első megközelítésre egyértelmű, hiszen a munkajogi szabályozásnak olyan sajátos tárgya van, amely más rendszerekben nem jelenik meg. Ez pedig a már több szempont alapján vizsgált függő munka. Ezzel szemben megfogalmazta kételyeit is, amennyiben kiemelte azokat a pontokat, amelyek a munkajogot a civiljoghoz, illetve a közjoghhoz kapcsolják. Véggkövetkeztetése az volt, hogy a munkajog önállósága meglehetősen relatív értékű.⁹¹ Mindebből következően csak olyan javaslatot támogatott, amely nem teremt indokolatlan konkurenciát a két terület

speciális törvény – saját szabályozása által – elutasítja. Lásd példának okáért a *Vertragsbedienstetengesetz* rendelkezéseit. Tehát annak ellenére, hogy a munkajogi szabályozás törzsét alkotó speciális szabályok, illetve kollektív szerződések, valamint a kollektív munkajogot meghatározó *Arbeitsverfassungsgesetz* befolyása alapján a munkajogviszony tárgyát alkotó szolgáltatás nyilvánvalóan ellenérték fejében történt, a szabályozás koncepciója mégis jelzésértékű. Lásd erről még Mayer-Maly–Marhold 1991, Bd. I. 169.

86 Ennek első kísérletei viszonylag korán – 1913-ban, *Hanusch* akkori szociális miniszter révén – megjelentek. A II. világháborút követő fejlődés során az Osztrák Szakszervezeti Szövetség (ÖGB) fejtett ki erőteljes tevékenységet, amelynek hatására a Szociális Ügyek Minisztériuma elkészítette az individuális és a kollektív munkajog részleges kodifikációjának tervezetét.

87 Az 1974-ben hatályba lépett *Arbeitsverfassungsgesetz* névválasztását *Floretta* szerencsésnek tartja, hiszen az „alkotmány” kifejezés mindenütt arra utal, hogy egy adott körben a legfontosabb, alapvető normák összegződnek. Álláspontja szerint nincs ez másképpen a „munka világa” (*Arbeitsleben*) területén sem, és ennek megfelelően az *Arbeitsverfassungsgesetz* által megfogalmazott normák valóban alapszabályoknak tekintendők. Az osztrák kollektív munkajog nagy részének kodifikációja arra utal, hogy az osztrák munkajognak csupán részkodeifikációja történt meg, de ezt fontosabbnak tartották, mint az individuális munkajogra vonatkozó joganyag kódexben történő megjelenítését. Alátámasztja ezt Florettanak az az álláspontja is, amely szerint az *Arbeitsverfassungsgesetz* normái és a munkaszerződési jog (*Arbeitsvertragsrecht*) szabályai szoros összefüggésben állnak egymással, és ezt a kapcsolatot egyre inkább a kollektív munkajog dominanciája jellemzi. Floretta–Spielbüchler–Strasser 1990 (II), 2–5.; Hasonló nézetet vall Mayer-Maly–Marhold 1991, 1–6.

88 Mayer-Maly–Marhold 1991, 23.

89 Bydlinsky 1969.

90 A létező álláspontok bemutatása, illetve az egyes nézetek közötti különbségek elemzése során azt a következtetést vonja le, hogy általában a munkajog önállóságáról, illetve a polgári jogban történő szabályozásáról szólni nem lehet, mert a részletek elemzése nélkül – az ún. „átalány” kiindulási pont alapján – nem lehetséges kimutatni azokat az elveket és a nekik megfelelő jogtechnikai igényt, amelyek a kérdés egyértelmű megválaszolásához vezetnek. Uo. 11–47.

91 Álláspontja szerint képtelenség lenne egy teljesen önálló munkajogi szerződéskötési, képviselési, teljesítési, engedményezési stb. tan kidolgozása és szabályozása. A munkajog önállóságának képlete tehát rendkívül összetett, ugyanis speciális – másutt valóban fel sem merülő – problémái mellett vagy magától értetődően, vagy módosításokkal alkalmazni kell a magánjog általános szabályait. Uo. 174–175.





között. Így nézete szerint az originális szabályozásnak az ABGB-ben kell megtörténnie, és erre épülve kell a munkajogi – mintegy másodlagos – kodifikációt kialakítani.⁹²

11. A német és az osztrák jogfejlődésnek témánk szempontjából közös jellemzője a meghatározó tradíciókkal, erős gyökerekkel rendelkező magánjog. Nagyjából közösnek mondható a jogra ható külső környezet változása is, amennyiben a XIX. század második felében, illetve a XX. század első évtizedeiben olyan mérvű iparosodás következett be, amely „kitermelte” az addig ismeretlen sajátosságokkal rendelkező munkajogi joganyagot. Ilyen körülmények között szinte törvényszerű volt a tradicionális magánjog számára idegen testnek számító munkajog és a magánjog kapcsolatának elemzése, a munkajog önállóságának felvetése. Kimutathatók ugyanakkor a különbségek is. A BGB és az ABGB megalkotása közötti időbeli eltérés azt eredményezte, hogy utóbbi sokkal inkább a preindusztériális kor szolgálati viszonyaira koncentrál, és ezen a szemléleten a novellizálás sem sokat tudott változtatni. Ez azt is eredményezhette volna, hogy az osztrák munkajogban felerősödnek a munkajog önállóságát megalapozó törekvések, azonban nem így történt. Ennek oka abban található, hogy mindkét országban csakhamar kialakult a munkajogra jellemző védelmi szabályozórendszer, amely jellege miatt számos közjogi elemet is tartalmazott. Az individuális munkajog önálló megjelenítésére, és ezáltal a magánjogtól való leválasztására, semmilyen különösebb jogi vagy akár jogon kívüli ok, kényszer nem mutatkozott. Ezzel szemben mindkét országban kialakult a kollektív munkajog viszonylag egységes rendszere, és ezen a területen a kodifikációs törekvések is nagyobb sikert értek el. Nyilvánvaló volt ugyanis, hogy az említett törvények közvetlenebbül hozzájárulhattak a gazdasági és politikai stabilitás megteremtéséhez és fenntartásához – napjaink kifejezésével élve – *a kompromisszumok árán történő társadalmi béke kialakításához*.

12. A francia munkajog jogrendszerbeli helye látszólag különbözik az előzőekben vizsgáltaktól, hiszen a munkajog viszonylag önálló, kompilált joganyagot képez. A francia munkajog fejlődésében eredetileg nem játszott jelentős szerepet a Code Civil, amely dogmatikájában hosszú ideig nem lépett túl a bérleti teória legalizálásán.⁹³ Az időközben felduzzadt joganyag egybegyűjtését 1910-ben határozták el, s ez a folyamat azóta sem fejeződött be, sőt a *Code du Travail*on kívüli

92 Bydlinky 1969, 176. Ezzel az elképzeléssel lényegében azonos Mayer-Maly megoldása. Mayer-Maly 1961, 205–209. Mintegy alternatív megoldásként jelenik meg a Floretta által képviselt nézet, amelynek értelmében az ABGB csak körülírná a munkaszerződést, és a lényegi, részletes szabályokat a munkakódexre bízna. Floretta 1963, 90 – 120.

93 Camerlynck 1968, 42. Többen megjegyzik, hogy a CC ez irányban tanúsított érzéketlensége, valamint az a tény, hogy a magánjog valamennyi reformja során a munkaszerződést ebből a munkából szinte konzekvensen kizárták, szinte az önállóság irányába kényszerítette a munkajogot a jogalkotás szintjén. Brun 1958, 66. Az 1804-ben megalkotott CC a dologbérletet mintegy ötven szakaszban, részletes szabályozásban részesítette, míg a szolgálatok bérletét csupán három elnagyolt szakaszban rendezte. Ennek hamarosan megmutatkozott a szörnyű eredménye, amelyre híres jelentésében Villermé hívta fel a figyelmet. Lásd Villermé 1840. Mivel a CC szabályozásából mindennemű korlátozó, védelmi rendelkezés hiányzott, és csupán a szolgáltatás meghatározásánál a dolgot kellett valamilyen munkavégzéssel helyettesíteni, magától értetődően semmilyen szociális megfontolás nem játszhatott szerepet. A szerződéses liberalizmus talaján álló CC szellemiségét a XIX. század közepén kibocsátott néhány védelmi szabály törte valamelyest meg, majd a Harmadik Köztársaság hozott néhány, a munkavállalói érdekeket fokozottabban tekintetbe vevő jogszabályt. A népfront kormány intézkedései ismét csak a CC-n kívüliek voltak, habár kétségtelen, hogy ez a korszak óriási lökést adott a munkajog fejlődésének. A második világháborút követő változások, majd az 1980-as évek átfogó reformja (lásd „lois Auroux”) sem változtatott a CC szabályozásán. Lásd erről Despax-Rojot 1987, 34.; Pélissier-Supiot-Jeammaud 2002, 10–11.; Javillier 1984.





normák száma emelkedett.⁹⁴ A CT első könyve szabályozza a munkaszerződés intézményét, azonban a kódex nem ad részletes legáldefiníciót. Ennek hiányában a munkaszerződés fogalmi ismérveinek meghatározása a jogtudomány és a jogalkalmazás feladatává lett. Mivel a francia jog is a függő munkából (*subordination*) indul ki, a fogalmi elemek tisztázása során egyértelművé vált, hogy a CC bérleti konstrukciója nem használható, ugyanakkor a CC rendelkezéseit *szubszidiárius jelleggel alkalmazzák*. A francia munkajog helyzete, és viszonya a polgári joghoz, bizonyos tekintetben egyszerűbb, más aspektusban azonban bonyolultabb a fentiekben vázolt német vagy osztrák képletnél. Egyszerűbb annyiban, hogy a CC dogmatikája ebben a kontextusban alkalmatlan a munkaszerződés megjelenítésére, és ennél fogva szinte kézenfekvő lenne a munkajog önálló dogmatikai rendszerének a kimunkálása. Mivel ez teljességgel nem történt meg, speciális munkajogi rendelkezés hiányában a magánjog szabályai alkalmazandók a munkaszerződésre, illetve a munkajogviszonyra.⁹⁵ A kompilatív CT összeállításán túlmutató, kodifikációs törekvés nem volt a francia munkajogban.

A francia munkajogban is erőteljes a kollektív intézmények hatása. A francia kollektív munkajog ugyan nem olyan látványos módon dualista szerkezetű, mint a német vagy az osztrák, azonban a kollektív önrendelkezés megvalósítása itt is több intézményen keresztül történik.⁹⁶ Az *Auroux*-reform – amelynek egyik alapgondolata volt, hogy a munkavállalókat a vállalkozás polgáraivá tegye (*faire de travailleurs de citoyens dans l'entreprise*) – több cél megvalósítását tűzte ki a kollektív munkajog területén. Ezek közül az egyik a kollektív szerződések rendszerének átalakítása volt azért, hogy e megállapodások minél nagyobb területeket fedjenek le, erősítve ezzel a szerződések regulatív szerepét.⁹⁷

13. Meglehetősen sajátos az *olasz* munkajog és a polgári jog kapcsolata. A jelenleg hatályos Codice Civile (1942) hatálybalépését megelőzően ugyan voltak elképzelések a szép számú joganyag kodifikálására, azonban ezek nem va-

94 A legnagyobb módosításra 1973-ban került sor, amelynek során megkísérelték az addig a törvényen kívül maradt jogszabályok implikálását. Többen ettől az időponttól számítják a modern *Code du Travail* megjelenését. Lásd Pélissier–Supiot–Jeammaud 2002, 81. A munkakódexnek nevezett – valójában – kompiláció azon túlmenően, hogy tartalmi szerkezete sem egységes elvek alapján épül fel, nem azonos szintű normaanyagot tartalmaz, egyaránt magában foglalja a törvényi és az államtanácsi szintű jogszabályokat. A törvényben az „L” megjelölés a „*législative*”, az „R” a „*réglementaire*”, a „D” a „*décret*” kifejezésére szolgál.

95 Pélissier–Supiot–Jeammaud 2002, 68–70.

96 Erre a fejlődésre meghatározó volt, hogy a munkavállalói érdekképviselet kialakulása több, egymástól viszonylag jól elkülöníthető lépcsőben zajlott le. Ebből adódóan több szervezet egyidejűleg hasonló jogkörrel rendelkezett, és a differenciálás csak később következett be. Így jelen van a még a II. világháború előtt az *accord Matignon* által kialakított *délégué du personnel*, a *comité d'entreprise*, valamint a szakszervezet üzemi megbízottja, a *délégué syndical*. A három szervezet között meglehetősen hosszú fejlődési folyamat eredményeképpen alakult ki egyfajta feladatmegosztás. A *comité d'entreprise* alapvetően az együttműködés szervezete, feladata a többoldalú tárgyalások előmozdítása. A testület szerepe az 1982-ben az *Auroux*-reform során megerősödött. A *délégué du personnel* feladata a már elért jogok megővése. A *délégué syndical* rendeltetése a szociális jogok szinten tartása. Lásd erről részletesen Blanc-Jouvan 1978, 42.; Körner 2001, 432.; Pélissier–Supiot–Jeammaud 2004, 639–641, 903–987.

97 Ezen túl célul tűzték ki a munkaadó üzemen belüli bírságolási, illetve fegyelmezési jogának jelentős visszaszorítását, a munkavállalói képviselők jogainak üzemen belüli kiszélesítését, és végezetül a közvetlen munkavállalói befolyás erősítését a munkafeltételek alakításában. Lásd Auroux 1981. A francia kollektív munkajog viszonylag bonyolult rendszerében megállapítható, hogy az említett munkavállalói képviseleti szervek eltérő jogaikkal szinte behálózzák a munkáltató döntési hatalmát, számos döntési ponton jelentősen korlátozva azokat, illetve lényegi kontroll lehetőséget biztosít számukra a jog. Ezeknek a gyakorlati eredményei közel azonosak a német jogban kialakult intézményes kollektív munkajogi ellensúllyal, habár számos ellenpont, illetve munkáltatói kontroll-lehetőség épült be a kollektív munkajog rendszerébe. A kollektív szerződésről lásd többek között Chauchard 1984; 1988; Chalaron 1983; Laure-Morin 1996. A szakszervezetekről részletes elemzést ad Verdier 1976; 1984; Pélissier 1984; Rotschild-Souriac 1982; 1986.





lósultak meg.⁹⁸ A CC V. Könyve („*Libro del lavoro*”) meglehetősen eklektikus szabályanyagot tartalmaz, amely közül egyesek nehezen illeszthetők a klaszszikus magánjogi rendszerbe. Így többek között viszonylag részletes szabályozást találunk a kollektív megállapodásról és az azzal egyenértékű munkajogi forrásokról. A CC a vállalkozáson belüli munkavégzés viszonylatában rendelkezik a vállalkozóról, az egyéni vállalkozóról, valamint a vállalkozó részére munkát végző személyekről, és tulajdonképpen szinte minden olyan kérdérről, amely másutt a magánjogi kódexen kívül kerül elhelyezésre.⁹⁹ A CC nem tartalmazza a munkaszerződés legáldefinícióját, ugyanakkor közvetetten mégis megtalálhatjuk a definíció egyes elemeit a munkavállaló fogalmi kritériumaiban meghatározásánál. A közvetett fogalmi meghatározás is az ún. függő munkából indul ki, és ennek megfelelően állapítja meg a munkavállalói minőség ismérveit.¹⁰⁰ Látható, hogy a magánjog tradicionális alapelvei érvényesülnek a munkajogban. Többek álláspontja szerint a nagyszámú speciális munkajogi szabály léte és a magánjog általános elvei, illetve szabályai együtt érvényesülnek, és ez a fajta összeolvadás a modern munkajog fejlődésében nem okozott semmilyen zavart.¹⁰¹

Míg az állam a II. világháborút követő időszakban egyre erőteljesebben avatkozott be a munkajogviszony tartalmának alakításába a munkavállalókat védő intézkedések révén, addig egészen 1970-ig nem foglalkozott a kollektív munkajogi relációkkal. Ekkor azonban hatályba lépett a *Statuto del lavoratore*, amely alapjaiban változtatta meg a kollektív munkajogot, különös tekintettel a szakszervezetek pozíciójára.¹⁰² Miközben jelentősen csökkentette a munkaadó üzemen belüli döntési hatalmát és korlátozta példának okáért fegyelmi jogkörét, a munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek tekintetében utal a Codice Civile rendelkezéseire.¹⁰³ A kollektív munkajogot illetően megállapít-

98 Lásd erről részletesen Sanseverino 1963.

99 A polgári jog szabályozza a munkaszerződés és a munkajogviszony több fontos elemét, mint például a próbaidőt, a szerződésszegés következményeit, a felek legfontosabb jogait és kötelességeit. Rendelkezik a munkaidőről, a túlmunkáról, a pihenőidőről, a munkabalesetről, a munkavégzési köteleesség szünetelésének egyes esetéről, valamint a munkajogi jogutódlásról (transfer), a jogról való lemondásról és az igényérvényesítésről, a társadalombiztosítás alapvető intézményeiről, a munkajogviszony megszűnéséről és megszüntetéséről, a részmunkaidőről, az otthon végzett munkáról, a tanulói jogviszonyról stb. Mindehhez hozzátartozik, hogy a CC egyes munkajogi kérdések rendezését külön jogszabályra bizza.

100 CC 2094. § *Prestatore di lavoro subordinato*. – *prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*.

101 Treu 1998. 18–29. Ezzel összefüggésben utalok arra, hogy az olasz munkajog egyik legutóbbi jelentős reformját is külön törvény tartalmazta. A *Legge Biaggi* (*Legge 14 febbraio 2003, n. 30 „Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”*) alapjaiban a munkajog, illetve ezen keresztül a munkaerőpiac rugalmasságát szolgálta. Lásd erről bővebben Boccia 2007.

102 Lásd Legge 300 del 20 maggio 1970. Kétségtelen, hogy a státútum a munkavállalók alapvető jogaira is hatással volt, amennyiben a dokumentum első része a munkavállalók szabadságáról és méltóságáról rendelkezett. Az olasz státútum mintegy előfutára volt a több mint egy évtizeddel később megszületett francia *Auroux*-reformoknak.

103 A kollektív munkajogot illetően lényeges a kollektív szerződések regulatív szerepének erősödése a II. világháborút követően. Az említett státútum hatálybalépését követően megfigyelhető volt a kollektív megállapodások centralizációja, amelynek eredményeképpen 1977 és 1984 között számos, a nemzetgazdaság egészét vagy egyes jelentős ágazatokat érintő szerződést kötöttek. Ezek közül az elsőre 1977. január 27-én került sor. Ennek alapján több fontos elvet, illetve feladatot rögzítettek. Így többek között a felek kötelezettséget vállaltak az egész olasz bérstruktúra átalakítására, a munkaerő indirekt költségeinek csökkentésére, a munkaidő rendezésére. A megállapodás egyértelműen sikeres volt, hatásaként ebben az időszakban jelentősen csökkent a munkanélküliség. A következő jelentős megállapodásra 1983. január 22-én került sor. Ennek két jelentős eleme volt, nevezetesen meghatározta a felek magatartását a kollektív megállapodások megkötésének és betartásának folyamatában, továbbá a felek megállapodtak a kollektív munkajogi viszonyok központosított ellenőrzésében. Treu 1998. 177–179. Az olasz kollektív munkajogban a munkáltató hatalmának belső – üzemi alkotmányjogi – befolyásolása tradicionális okoknál fogva soha nem volt olyan erős, mint például a német jogban. Az olasz jogban ugyanis egyszerűen mind a mai napig hiányoznak azok a dogmatikai alapképletek, amelyek a német vagy az osztrák jogban az üzemi alkotmányjog





ható, hogy *állapotát néhány jelentős – általában tripartit – megállapodás befolyásolta.*¹⁰⁴

14. A *svájci* munkajog dogmatikai alapjait a magánjogi szabályok tartalmazzák. A *Schweizerisches Zivilgesetzbuch* ötödik része – *Obligationsrecht (OR)* – részletesen foglalkozik a munkaszerződéssel, önálló fejezetcím alatt.¹⁰⁵ A szabályozás érdekessége, hogy nemcsak az egyéni munkaszerződést (*Einzelarbeitsvertrag*) fogja át, hanem foglalkozik a kollektív szerződéssel (*Gesamtarbeitsvertrag*) is. Az egyéni munkaszerződés szabályozása keretében az OR meghatározza a munkajogviszony fogalmát.¹⁰⁶ Az általános és a különös szabályok kapcsolatát is tisztázza a jogalkotó, amennyiben kimondja, hogy az általános rendelkezéseket, az utóbbiakra vonatkozó szabályokkal kiegészítve kell alkalmazni.¹⁰⁷ A kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezések körében a jogalkotó meghatározza annak alanyait, tartalmát, időtartamát, megszűnésének, illetve megszüntetésének tényállásait.¹⁰⁸

A *Zivilgesetzbuch* szabályozásában mindenképpen sajátos, hogy külön rendelkezésben és meglehetősen részletességgel rögzíti az eltérést nem engedő szabályok körét (*zwingende Vorschriften*). A 361. Art. értelmében sem egyéni munkaszerződésben, sem kollektív szerződésben nem lehet eltérni sem a munkáltató, sem pedig a munkavállaló hátrányára a túlmunkát, a munkabér fizetését/védelmét, a munka meghatározásának rendjét (munkakör), a szabadidőt, a személyes teljesítést, a munkajogviszony megszüntetését, a munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetén a kártérítést, a konkurenciatilalomra vonatkozó egyes jogkövetkezményeket, az ún. közjogi szabályok érvényesülését szabályozó rendelkezésektől. A 362. Art. a munkavállaló hátrányára való eltérést tiltja a munkavállalói kárfelelősség, az üzleti eredményben való részesedés (például a kereskedelemben), a próbaidő, a munkaadó késedelmének jogkövetkezményei, a munkavállalót megillető költségek, a pihenőidő és a szabadság tartama, a munkaadót terhe-

alapját képezték. Így például nem értelmezhető a német üzemi alkotmányjog alapvető dogmatikai egysége a „Betrieb”, sem pedig a „*Mitbestimmung*” mint döntéshozatali alapfogalom. Az előbbi illetően az „impresa”, az „azienda”, valamint az „unita produttiva” technikai fogalomként használatos. Az utóbbi helyett az olasz munkajogban sokkal inkább a „collaborazione” kitétel terjedt el. A munkavállalói részvétel szervei sem azonosak a német vagy az osztrák jogban ismert szervekével. A *consigli di fabbrica* – vagy más kitéttel a *consigli dei delegati* – kétségkívül eredeztethető a német modellből, azonban megalakulásában, összetételében sokkal inkább a szakszervezetek bázisszerveire emlékeztet, mintsem a „tisztá” belső munkavállalói érdek-képviselői, illetve részvételi szervekre. Lásd erről részletesen Runggaldier 1978, 124–134.; Schregle 1976, 24.; Albanese–Luzzi–Perella, 1973. Kétségtelen, hogy ezen a rendszeren némiképpen változtatott az EU jogalkotása, különös tekintettel az Európai Üzemi Tanácsról szóló 94/45/EK irányelvre. Újabbban a szakszervezetek és a kollektív megállapodások megítélése – különösen a korábbi korszak jellemzőihez igazítva – legalábbis ambivalens. Megfigyelhető – az újabb kori általános európai fejlődéshez hasonlóan – a kollektív szerződések rendszerének decentralizálódása, alapvetően azért, mert az új technológiák bevezetése egyre rugalmasabb foglalkoztatási módszereket követel meg, amelyek elsősorban a vállalkozások, a munkahelyek szintjén megkötött megállapodásokat igénylik.

104 Lásd többek között az 1993. évi háromoldalú bérmegállapodást. Gennari 1995.

105 Elemzését lásd Berenstein 1993, 48–52.

106 OR Art. 319. A. Begriff und Entstehung „I. Begriff (1) Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird. (2) Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmäßigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit (Teilzeitarbeit) im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet.” Ezen túl rögzíti a munkaszerződés alakszerűségi követelményeit, részletesen taglalja a munkajogviszony tartalmát, valamint a felelősségi viszonyokat, a bérfizetés szabályait, a munkaidőt és a szabadidőt, a munkavállalói találmányokat, a munkajogviszony megszüntetésének szabályait. A munkaszerződésre, illetve a munkajogviszonyra vonatkozó mintegy általános magánjogi szabályok mellett az OR az egyéni munkaszerződések egyes speciális eseteiről is rendelkezik. Így szabályozza a tanulói jogviszonyt, a kereskedelmi ügynöki jogviszonyt, az otthon végzendő munkára irányuló jogviszonyt.

107 Uo. 355.

108 Uo. 356–358.





lő biztosítási köteleességek, a konkurenciatilalom feltételei stb. tekintetében. A polgári törvénykönyv ismertetett szabályozása nyomán úgy tűnik, hogy a svájci jogban fel sem merül a munkajognak a magánjogtól való bármilyen mértékű, szintű különállása. Némileg bonyolítja azonban az összképet az 1964-ben megalkotott és 1966-tól hatályos munkatörvény.¹⁰⁹ E törvény – amelynek két végrehajtási rendelete van – azonban korántsem igazolja a munkajog valamiféle önállóságát. A munkaidőre, a meghatározott munkavállalói kategóriákra vonatkozó védelmi, a munkarend egyes tartalmi követelményeit tárgyaló rendelkezések, továbbá az egyes közjogi szabályok ugyanis nem érintik az OR szabályait. A svájci munkajogra vonatkozó elemzések arra utalnak, hogy ez a konstrukció jó példája a magánjogi általános és a munkajogi speciális szabályok egymásra épülésének. E megoldás többek között azt a célt szolgálja, hogy a munka magánjogát érintő közjogi rendelkezéseket a polgári törvénykönyvön kívül helyezték el, és így ne zavarja a polgári jog szabályainak egységét.

15. A munkajog és a polgári jog kapcsolatának a kodifikáció szempontjából másodlagos kérdése, hogy megvalósult-e az egyes országokban a munkajog kodifikációja, illetve kompilációja, vagy csupán az egyes részterületek összefoglalása történt-e meg. Kétségtelen, hogy a jogalkotás bizonyos megoldásai lényegesek lehetnek a polgári jog intézményeinek alkalmazhatósága szempontjából, de szigorú okozati összefüggés nem mutatható ki.¹¹⁰ Míg a tradicionális magánjog elvei és szabályainak jelentős része alkalmazható az individuális munkajogban, ez legalábbis kétséges a kollektív munkajog területén. A kollektív szerződés jogi természetével kapcsolatos dogmatikai viták,¹¹¹ illetve szintén a kollektív megállapodások kötőerejével összefüggő jogi konstrukció labilitása¹¹² érinti az egész koalíciós-tarifális rendszert. Más jellegű, de témánk szempontjából szintén a magánjog megoldásai alkalmazhatóságának problémáját tükrözik a kollektív megállapodások egyik alanyának, nevezetesen a szakszervezetek jogállásának, jogi elismerésének, illetve szerződéskötési képességének szabályozási módszerei (*the tra-*

109 Lásd *Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)*.

110 Jó példa erre a tárgyalta francia rendszer, ahol a *Code Civil* és a *Code du Travail* egymás mellett létezik, de a munkajog önállósága, illetve elszakadása a polgári jogtól érdemben nem merült fel. Az is jellemző azonban, hogy a polgári jogi szabályozás korától, tartalmától, illetve azok esetleges változásaitól függ, hogy a munkajog forrásai között feltüntet-e az adott ország magánjogi kódexét. Az újabb francia munkajogi irodalomban a *Code Civil* hivatkozása elmarad, a korábbiakban – igaz kritikai megjegyzéssel – szerepelt a magánjogi kódex elemzése. Lásd Pellissier-Supiot-Jeamnaud 2002. Ezzel szemben Camerlynck 1968, 27–28., 41–44. Ettől eltérően a BGB 611. § (1) bekezdésének absztrakt megfogalmazása alapján a (2) bekezdés szövegezésére „Gegenstand des Dienstvertrages können Dienste jeder Art sein”, kedvelt hivatkozási alap a német irodalomban. MünchArbR/Richardi, § 6 RdNr. 1–14.; § 8 RdNr. 1–17. Az olasz jogirodalomban szintén megemlíti a *Codice Civile* vonatkozó rendelkezéseit, hozzátéve, hogy jelentősége egyre inkább elenyészik. Treu 1998, 28–29. A régebbi irodalomból lásd Sanseverino 1958; 1963; az egyik újabb monográfia Galantino 2001. Mindenesetre olybá tűnik, hogy a magánjog-magánmunkajog kapcsolatának igazolásánál egyre csekélyebb jelentőséget tulajdonítanak e kapcsolat kodifikációs megoldásának.

111 A kollektív szerződés normatív részének személyi hatálya az európai országok munkajogi rendjében általában kiterjed a munkáltatóval munkajogviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, azaz ebben a tekintetben a munkáltató ún. tarifális kötöttsége érvényesül. Ezzel szemben sajátos konstrukció ismeretes a német jogban, amennyiben a kollektív szerződés normatív része is csak az azt megkötő felekre terjed ki. A gyakorlatban azonban mégis az Európában uralkodó megoldás alakult ki, azonban ennek az egyik lehetséges elméleti alátámasztását a klasszikus magánjog jelentette. Nevezetesen a BGB 328. §-át hívta segítségül a munkajog, amely a harmadik személy javára szóló megállapodásról rendelkezik. Lásd erről többek között MünchArbR/Löwisch 1993, § 251. RdNr. 52.; § 260. RdNr. 1.; Däubler 1993. Összefoglaló értékelését lásd Zöllner 1966.

112 Az angol munkajogban ismeretes TINALEA klauzula (*this is a not legally enforceable agreement*) lásd Kahn-Freund 1959; újabban Wedderburn 1992. A szakszervezetek elismeréséről lásd Wedderburn 2000; Simpson 2000; Morris-Archer 2000, 183–298.; Lourie 2000.



de union recognition, Tariffähigkeit).¹¹³ Más területen a kollektív munkajog intézményeinek magánjogi jellege hosszú időn keresztül egyenesen kétséges volt. Tipikus példája ennek a német jogban az üzemi alkotmányjog (*Betriebsverfassung*) jogi természetének megítélése.¹¹⁴

Mivel az európai munkajogi rendszer az individuális önrendelkezés alapjára épül,¹¹⁵ a munkaszerződésre, illetve a munkajogviszonyra ugyanazokat a meghatározó elveket tartja fenn, amelyek általában a szerződésekre és a kötelekre vonatkoznak.¹¹⁶ A munkavállaló védelmét szolgáló, a közvetlen állami beavatkozás nyomán megalkotott normaanyag mégis relatíve elkülöníti az individuális munkajogot a tradicionális magánjogtól, amely többnyire a magánjogi kódexeken kívül fejlődött ki. Annak ellenére fenntartom álláspontomat a munkajognak ebben a kontextusban rejlő különösségét illetően, hogy a magánjogi és a sajátos munkajogi normaanyag több tekintetben azonos gyökerű. Jól illusztrálja ezt Súlyom érvelése, aki a személyiségi jogok védelmének elismerésével összefüggésben kiemeli, hogy az tartalmilag nem más, mint az állam beavatkozása „a liberalizmus szabad gazdaságába”.¹¹⁷ A polgári jog rendszere azonban azonos minőségű jogalanyok minimálisan elvárható objektívizált magatartási szabályait rögzíti,¹¹⁸ míg a munkajog egy felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot olyan szintjére hozni, amely megfelel a szerződéses elv, az önrendelkezés, a privatautonómia követelményeinek. Annak ellenére, hogy a *Sinzheimer* névvel jelzett személyi függőség teóriájának¹¹⁹ eredeti értelmezése mára egyértelmű elutasításban részesül, a munkajog célhoz kötöttségét még napjainkban is, döntően annak védelmi jellegében lehet meghatározni.¹²⁰ Ez a védelem egyértelműen a jogviszony egyik alanya, nevezetesen a munkavállaló jogállásának stabilizálására irányul. Kérdés ugyanakkor, hogy a magánjog dogmatikai alapjait veszélyeztető felborult egyensúlyt hogyan lehet a magánjog számára elfogadhatóvá tenni. Másképpen fogalmazva, hogyan lehet a magánmunkajog közjogiasítását a magánjogba integrálni.

16. A magyar magánjog és magánmunkajog fejlődéstörténete számos hasonlóságot mutat a korabeli német-osztrák megoldással. A Magyar Általános Polgári Törvénykönyv 1900. évi tervezete Negyedik Rész Tizenkettedik Címében „Munkaszerződések, Díjkitűzés” fejezetcím alatt szabályozta a szolgálati szerződést, a vállalkozási szerződést, az alkuszi szerződést és a díjkitűzést. Külön címben – „Ügyvitel” – rendezte a tervezet a megbízást, valamint a megbízás nélküli ügyvitelt. A

113 Simpson 2000, 193–222.; Wedderburn 2000, 1–42.; Lourie 2000.; Richardi 1968, 164.; Zöllner 1966, 24–34.; Hemmen 1988.; La Friant 2010, 32 – 33. Krieger 1991, 61–66.

114 Mivel – szemben a koalíciós-tarifális rendszerrel – az üzemi alkotmányjog léte a rá vonatkozó jogszabálytól függ, jogköre csak a törvényben rögzített keretekig terjedhet, s az üzemi tanács mozgásterét a munkáltatóra meghatározott köteleességek teljesítését vonja maga után, egy időben többen kétségbe vonták az intézmény magánjogi jellegét és valamiféle közjogi intézményként állították be. Lásd erről Zöllner-Loritz 1992, 445–450.; Hoyningen-Huene 1993, 46–63.; Konzen 1985, 469.; Weitnauer 1977, 705.

115 Richardi 1968, 35–42.

116 Akár szerencsésnek is mondható, hogy az Mt. 2003. évi módosítása során sikerült meggyőzni a jogalkotót a munkajogviszony kritériumkatalógusa részletes törvényi szabályozásának kockázatairól, és ennek következtében a döntéshozó beírta az Mt. 75/A. § tartalmával.

117 Egyértelmű, hogy ez a védelem mindig a gazdaságilag gyengébb helyzetben, egyenlőtlen jogviszonybeli pozícióban lévőket illeti, és ebben a kontextusban a személyiségi jogok védelmének „politikai modellje ugyanaz, mint az objektív felelősség akkori elterjedésének vagy általában a versenyjognak”. *Huber*re hivatkozva megjegyzi, hogy például a svájci magánjogi irodalomban a *szociális törvényhozás alapjaként* a személyiség védelmét jelölik meg. Súlyom 1983, 22.

118 Lásd ezzel kapcsolatban Súlyom 1983, különösen 305–309.

119 Elemzését lásd a következőkben. *Sinzheimer* 1976 (1922), 237.

120 Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. Zu § 611. skk. Rn. 692–699.





tervezet tartalmán érezhető az ABGB hatása, amennyiben a szolgálati szerződés alapján végzett munka akár ingyenes is lehetett, a személyes teljesítés „kétség esetében” volt kötelező stb. Megfigyelhető ugyanakkor, hogy a jogalkotók „a munkaszerződéseket” karakterisztikusan elhatárolták a bérlettől, mely utóbbit egyértelműen dologbérletként határoztak meg, és külön címben szabályoztak.¹²¹ Általában elmondható, hogy bizonyos munkavállalói védelmi rendelkezések beépülése ellenére, a szolgálati szerződés a felek kapcsolatát – különösen a kockázati viszonyokat – teljes egészében a magánjog korabeli szemléletének megfelelően szabályozta, és ebből következően ebben a korban nyilvánvalóan nem jelent meg a magánmunkajog elszakadásának igénye.¹²²

Magyarország Magánjogi Törvénykönyve (a továbbiakban: MTT.) Harmadik Rész Tizenegyedik Fejezete „A munka jogviszonyai” alatt szintén a már említett négy jogviszonyt szabályozta. A szolgálati szerződés szabályainál szembeötlő, hogy a jogalkotók külön alcímben, meglehetősen részletesen rendelkeztek a munkavállaló munkabérre való jogáról, a munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogokról. Érdemes felvillantani a szolgálati szerződés rendszerbeli helyét meghatározó szabályokat. Az MTT. a korábbiakhoz hasonlóan határozza meg a szolgálati szerződés, illetve jogviszony fogalmát, továbbá egyértelmű, hogy tipikusan visszterhes ügyletről van szó, amennyiben kijelenti, hogy munkabér külön kikötés nélkül is jár, ha a körülmények szerint nem lehet feltenni, hogy a munkavállaló a szolgálatokra díjtalanul vállalkozott. Lényeges, hogy az a szerződés, amellyel valaki ellenérték fejében másnemű szolgálatok teljesítésére kötelezi magát, csak akkor esik a szolgálati szerződés szabályai alá, ha a felek ilyen szándékkal kötötték. Ezt vélelmezték, ha a munkabért idő szerint határozták meg.¹²³ E rendelkezés azért figyelemre méltó, mert első ízben tettek kísérletet a szolgálati szerződés, és más hasonló (például a *freier Dienstvertrag*) típusú ügyletek elhatárolására. Annak ellenére, hogy a szerződésszegés, a hibás teljesítés vagy a nemteljesítés esetére az általános kötelmi szabályok voltak irányadók, megjelentek különös, csak a szolgálati szerződésre jellemző rendelkezések, amelyek a munkáltató-hitelező mozgásterét korlátozták egyes esetekben, a munkavállaló szociális helyzetére való tekintettel vagy méltányosságból.¹²⁴ Végezetül utalok a munkáltatóra többletköteleiséget terhelő szabályokra, amelyek egyetlen más kötelemben sem voltak jelen.¹²⁵

17. A szolgálati szerződés, illetve a szolgálati jogviszony, mint a korabeli munkajogot fémjelző szerződés és jogviszony – e tervezetek által – a magánjog részévé vált. A jogirodalmi értékelés szerint a magyar magánjogi kodifikációs kísérletek azt mindenképpen elérték, hogy „az első tervezet közzététele óta eltelt

121 A tervezet 1600. §-a szerint „a szolgálati szerződés által az egyik fél (a munkavállaló) a másiknak háztartásában, gazdaságában vagy üzlete körében teljesítendő valamely szolgálatra, a másik fél (a munkaadó) a kikötött munkadíj fizetésére kötelezi magát.” A tervezet viszonylagos védelemben részesíti az „állandóan alkalmazott munkavállalót”, továbbá rendelkezik a pihenéshez való jogról – a pihenőidő mértékének vagy a munkaidő hosszának meghatározása nélkül. Utal arra, hogy a munkavállaló meghatározott jogairól érvényesen nem mondhat le. Meglehetősen ellentmondásosan, számos patriarchális vonással szabályozza a szolgálati szerződés felmondással történő megszüntetését.

122 A tervezetek sorában meg kell említeni az 1913-ban készült „A magyar polgári törvénykönyv tervezete” címet viselő munkát. Lásd erről közelebbről Pap-Szirtes 1914, 132–176.

123 Lásd MTT. 1550. §

124 MTT. 1555., 1556., 1557. §

125 MTT. 1561–1567. §





három évtized alatt kölcsönhatásba került élő jogunkkal”.¹²⁶ A korabeli magyar jogtudomány követte a polgári jog szemléletének változásait, és ebből következően anyagának bővülésére reagált. Viszonylag hamar megjelent a magánjogon belül egy új fogalom, az ún. „magánjogi szakjogág”, amely alapvetően a munkajog megjelölésére szolgált. E kifejezés mögött az húzódott meg, hogy a magánjog egyes területei a tradicionális magánjogi intézményekkel ellentétben sokkal intenzívebben tartalmaztak közjogi elemeket. *Szladits* is arra az új törekvésre hívja fel a figyelmet, hogy a közjogi és magánjogi elemek keveredése relatíve új és viszonylag önálló területeket hoz létre.¹²⁷ Ennek ellenére, a hazai jogtudományban ebben az időszakban nem lehetett nyomon követni a munkajog önállósításának olyan mértékű buzdítását, mint például a német jogtudományban. Sőt azok a szerzők, akik a munka magánjogának új intézményeit – mint például a kollektív (munka)szerződés – kutatták, szintén a munkajog magánjogba való tartozása mellett tettek hitet.¹²⁸ Azt azonban már ebben a korban is elismerték, hogy a „munkajog” tágabb fogalom, amely „a munkára vonatkozó szabályok összességét foglalja magában, és nemcsak magánjogi, hanem közjogi, különösen közigazgatási jogi szabályokat is”.¹²⁹ A második világháborút megelőző időszakban a szokásra, az írott jogra, a jogalkalmazásra és a jogtudományra épülő magyar magánjog mellett nem voltak meg a gazdasági, társadalmi és jogi feltételei annak, hogy a munka magánjoga kialakítsa relatíve önálló intézményeit a magánjog rendszerében. Ebből következően – közvetlenül a második világháború előtt – a munkajog relatív önállóságáról, illetve a munkajog egységesítéséről vallott nézetek, illetve ez irányú törekvések legfeljebb csak megjegyezni érdemes ritkaságként tűntek fel a jogirodalomban. Végeredményben a munka magánjogát még a XX. század negyvenes éveiben is a múlt században megalkotott olyan törvények uralták, amelyek teljesen más szemléletet tükröztek. Mindennek kiemelése azért indokolt, mert – szemben a Nyugat-Európában jelentkező egységesítési törekvésekkel – a hazai magánjogban a munkajog önállóságának markáns előképe nem volt.

126 Szladits 1941, 100. Mindehhez hozzá kell tenni, hogy ebben a rendszerben ugyanakkor az egyes szolgálati jogviszonyok szabályozása meglehetősen szétterjedt volt. Külön törvények szabályozták a gazdasági cselédek, a házi cselédek, a mezőgazdasági bémunkásság, a gazdatisztek, a kereskedelmi alkalmazottak/kereskedősegédek, az iparossegédek, a gyári munkásság, a kereskedelmi vállalatok tisztviselői, a lapkiadók és szerkesztőségi alkalmazottak, a vasút személyzetének stb. jogviszonyait. Lásd erről részletesen Vincenti 1942. Jellemző a korabeli kommentáriródlalom módszere, amely – mivel az alkalmazottak által végzendő munkára egységes szabályozás nem lévén – a munkavállalói kategóriákat a munkaadó jogállása alapján osztályozta. Bernhard-Sövényházy-Bernhard 1938, 69.; Vincenti 1942, 45. Ezen a helyzeten alig változtatott valamit – azonban hatása mégis jelentős – a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló 1937. évi XXI. számú törvénycikk. Az egymással kapcsolatban nem lévő törvényekből, rendeletekből ugyanis nem sok következtetést lehet levonni „a szolgálati jogviszony” és a magánjog kapcsolatát illetően. Az MMT-ben szabályozott szolgálati szerződés és jogviszony – az említett kétségtelenül pozitív elemek dacára – sokkal inkább jogalkotói absztrakció volt, mint realitás. Az 1937. évi XXI. számú törvénycikk bizonyos szociális igényekre való figyelemmel is rendelkezett a munkaidőről, a legkisebb munkabérről, az évenkénti fizetett szabadságról, továbbá az egyes ágazati szintű jogszabályok számára csak a munkavállaló javára történő eltérést tette lehetővé. Ennek ellenére a magánjog alapján álló, egységes munkajogi szabályanyag nem alakult ki, és így a munkajog relatív önállósága a szabályozás szintjén nem merült fel. Érdemes utalni azonban arra, hogy bizonyos egységesítési vagy legalábbis részleges egységesítési törekvések voltak. 1929-ben a kereskedelmi minisztérium készített egy törvénytervezetet a magántisztviselők és a kereskedősegédek szolgálati viszonyáról, azonban ez nem került a parlament elé. (Ez volt az ún. Papp Dezső féle tervezet.) Lásd Vincenti 1942, 27.

127 Szladits 1941, 20.

128 Vincenti 1942, 2. Jó példa erre *Perneczky* Béla definíciója: „a munka jogviszonyai ... olyan magánjogi viszonyok, amelyeknek keretében és szabályai szerint megy végbe az emberi munkának, mint gazdasági értéknek a forgalomba helyezése és forgalomba jutása”. *Perneczky* 1938, 23.

129 Vincenti 1942, 2.





18. A magyar munkajog 1945 utáni fejlődése több szakaszra osztható ugyan, de témám szempontjából az ígéretes kezdetek ellenére egészen az 1980-as évek végéig *érdemi* változást nem lehet kimutatni.¹³⁰ A munkajog egyértelműen „közjogiasult”, a munkaszerződés csak nevében volt szerződésnek minősíthető. A feleknek ugyanis egyszerűen nem volt miben megállapodni, mert a munkajogviszony tartalmának szinte minden részletét kógens szabályok határozták meg.¹³¹ Az 1951-ben hatályba lépett első Mt.-ben kodifikált joganyag a munkajog önállóságát deklarálta, és a szocialista jogban végérvényesen meghatározta – a polgári jogtól elkülönült – helyét a jogrendszerben: a magyar munkajog a magyar jogrendszer egyik ága.¹³² A munkajog elkülönültségét és közjogi természetét jól tükrözték a kor munkajogát meghatározó alapelvek. Ezeknek végeredményben semmi közük nem volt azokhoz az elvekhez, amelyek – a politikai rendszer ideológiáját követve, de attól némileg függetlenül – a polgári jog eszmerendszerét meghatározták. Így a munkához való jog, a társadalom munkájában való részvétel követelménye stb. mind alapvetően közjogi intézmények által realizálódhatott.¹³³ Mivel a kötött munkajogi rendszer a felhalmozás és az elosztás központi szabályozásának, valamint a közvetett politikai kontroll¹³⁴ egyik legfontosabb eszközévé vált, fel sem merült a munkajogviszony és a polgári jog által szabályozott jogviszonyok közelítése, és így a munkajog és a polgári jog csak a merev elhatárolás szintjén került együtt említésre.

Utólag bármennyire képtelenségnek tűnik, az 1951. évi 7. számú tvr.-rel konzervált állapot, minőségében egészen 1967-ig fennmaradt.¹³⁵ Kétségtelen, hogy az

130 A hazai munkajog első szakasza 1945-től 1951-ig, az első Mt. hatálybalépéséig datálható. Ez a viszonylag rövid korszak is két egymástól jól elkülöníthető részből áll. A legelső időszakban – jogi szabályozás hiányában – óriási szerepük volt a kollektív szerződéseknek, és mellettük több rendeletnek, amelyek bizonyos területen korlátozták a munkaadó szerződéses autonómiáját, az egyéni munkaszerződések megkötéséhez is viszonylag reális egyensúlyi helyzetet teremtettek. A pozitív állami beavatkozás azonban csakhamar eltorzult, és kb. 1948-tól már nemcsak a munkajogviszony tartalmának meghatározása került ki a felek autonómiája köréből, hanem a jogviszony dinamikájába (keletkezés, teljesítés, módosítás, megszűnés) is irreális módon lép be az állam. E korszak egyik érdekes tanulmányaként lásd Weltner 1947.

131 Ezt az állapotot jól tükrözi a korabeli szovjet jogtudomány egyik reprezentánsának – *Alexandrovnak* – megállapítása: „...most amikor az ország gazdasági életét terv irányítja, a munkaügyi törvényhozás a munka díjazására szilárd biztosítékokat és feltételeket határoz meg. Ellentmondana a szocialista tervszerűségnek, ha például a munka díjazásának szabályai az egyes gazdasági vezetők megítélése és az egyes munkásokkal kötött megállapodásaik alapján kerülneek rögzítésre”. Alexandrov 1953, 131. Hasonló gondolatot fejtett ki *Weltner Andor* is, a munkaszerződés és az ún. tervszerződés összehasonlítása kapcsán. Szerinte a polgári jogi tervszerződés körében az állam ugyan szerződéskötési kötelezettséget ír elő, de a szerződési szabadság elvének megfelelően – habár számos korláttal – a felekre bizza a szerződés, illetve a jogviszony tartalmi elemeinek megállapítását. Ezzel ellentétes tevékenységet fejt ki a munkajog területén, amennyiben a jogviszony létrehozását rábizza a felekre, de nagyon részletesen meghatározza a munkajogviszony tartalmát, módosításának és megszüntetésének módjait. Weltner 1965, 179–181. Ezzel kapcsolatban *Farkas József* tömören csak annyit jegyzett meg, hogy a szerződés mindenhatósága csökkent. Farkas 1952, 6.

132 A polgári jogtól való elhatárolás megkérdőjelezhetetlen kritériuma az volt, hogy a munkajogviszony nem áruviszony, míg a polgári jog – beleértve a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat – áruviszonyokat szabályoz. Ebből következően a munkajogban a szolgáltatás-ellenszolgáltatás relációjában nem az egyenértékűség elve érvényesül, továbbá a felek kapcsolatát nem a mellérendeltség elve alapján szabályozza a jog, hanem az utasításnak történő alárendeltség elve dominál. Lásd erről Weltner 1962, 14.

133 A korszakot a munkajogviszony szempontjából összefoglalásképpen az alábbiakkal lehet minősíteni: a) az egyéni munkakapcsolatok alakításának szinte valamennyi vetülete kikerült a felek autonóm akaratelhatározása köréből, az állami tulajdon és a résztulajdonosi minőség teóriája alapján az állam mindkét fél érdekeitől függetlenül alakítja a jogviszony tartalmát; b) a munkajogviszony tartalmába beépülő védelmi intézmények nem a magánjogot átszövő és csak a munkajogviszonyt jellemző közjogi beavatkozásként értékelhetők – mint a polgári államok munkajogában –, hanem az eleve közjogi munkajog velejárói; c) a kollektív munkaügyi kapcsolatok – mint az egyensúlyi állapot fenntartásának magánjogi eszközei – az érdekelt feleknek a politikai rendszerbe történt integrálása folytán felszámolódtak vagy erősen eltorzult formában jelentek meg.

134 Lásd erről részletesen Kornai 1994.

135 Az 1964. évi novella sem hozott érdemi elmozdulást. A hatvanas évek második felének szabályozása mögött az a megfontolás húzódott, hogy az állami vállalatok – gyakorlatilag a munkaadói szervezetek zöme ebben a formában működött – piaci önállóságát növelve, az állam tulajdonosi és közhatalmi jogainak keveredését legalább formailag feloldják. *Eörsi* a reform előtti folyamatot akként ábrázolta, hogy a vállalaton belüli munkaviszonyok szemléletében olyan elemek is voltak, mintha azok nem a munkáltató és a munkavállaló jogviszonyát tükröznék, hanem maga az állam állna szemben az állampolgárral. *Eörsi* 1977, 39.



1967. évi. II. törvény a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony tekintetében ugyan megszüntette azokat a szélsőséges intézményeket, amelyek teljesen idegenek voltak bármilyen szerződéses jogviszonytól,¹³⁶ a munkajogviszony azonban mégsem közelíthetett a polgári jogi jogviszonyhoz – a politikai, ideológiai okokon túl – a gazdasági környezet miatt.¹³⁷ Ebből következően a jogalkotás szintjén a polgári jog alkalmazása nem merült fel. Az 1967-es Mt. azonban számos, korábban nem tapasztalt problémát vetett fel a jogalkalmazás számára.¹³⁸ Az Mt. ugyanis keretszabálynak volt minősíthető, és egyre több tényállásra nem tudott választ adni. Az LB MK 28. számú állásfoglalásának hatályon kívül helyezése azonban azt jelezte, hogy a munkajog elveivel, illetve szabályaival nem ellentétes polgári jogi szabályokat a munkajogban is alkalmazni lehet.¹³⁹ A jogalkalmazás által produkált esetek azonban részben kívül estek a polgári jog alkalmazási körén – egyszerűen azért, mert a munkajog elvei és szabályai alapján is megoldhatók voltak –, részben azzal jártak, hogy bizonyos szocialista munkajogi dogmák megkérdőjeleződtek. Ebből következően az 1967. évi II. törvény alapján meglehetősen nehéz volt a jogalkalmazás egyre tendenciózusabb gyakorlatát védeni – annak részleges akceptálása mellett sem –, mert az akkori Mt. túlnyomó részben kógens rendelkezései mellett *contra legem* ítélezés körvonalai bontakoztak ki.¹⁴⁰

19. Az 1992-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve némileg más megvilágításba helyezte a hazai jogrendben a munkajog és a polgári jog kapcsolatát. A munkajog kodifikált kifejezése kétségtelenül e jogág elkülönültségét deklarálta, azonban az Mt. új szellemisége azt sejtette, hogy a munkajog és a polgári jog kapcsolata minden korábbinál szorosabbá vált.¹⁴¹ Míg korábban a szocialista munkajog léte egyértelművé tette a munkajog és a polgári jog viszonyát, napjainkban

136 Maradtak azért vadhajítások. Ilyennek minősíthető a munkavállaló általi felmondás szankcionálására szolgáló 17/1979. (XII. 1.) MÜM rendelet 55. §-a, amely egészen 1985. (I) január 1-jéig hatályban maradt.

137 A kötött bér- és létszámgazdálkodás fennmaradása a felek szerződési autonómiáját alapjaiban korlátozta, és ez nemcsak a jogviszony létesítését határolta be, hanem annak tartalmi alakítását is.

138 Lásd erről részletesen Radnay 2001.

139 Az MK 28. számú állásfoglalása értelmében a munkajogviszonnyal kapcsolatban harmadik személy a munkavállalóért, illetőleg esetleges jövőbeli károkozásáért – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – anyagi felelősséget (kezességet) nem vállalhat. A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy a munkajogviszonnyal összefüggő szabályok a munkajogviszony létesítésével, valamint a munkavállaló által esetlegesen a jövőben okozott károk megtérülésének biztosításával kapcsolatosan nem rendelkeznek sem az óvadékról, sem a kezességről. Ezért a polgári jognak az erre vonatkozó szabályai – kifejezett munkajogi rendelkezések hiányában – a munkajogviszonyra nem alkalmazhatók.

140 Ez természetesen független attól, hogy az Mt. szabályai alkalmazhatóak vagy már netán alkalmazhatatlanok voltak. Az 1967. évi II. törvénnyel kialakított struktúra az 1980-as évek elején alapvetően a szorosabb értelemben vett munkajogi szabályozáson kívüli tényezők hatására omlott össze. E folyamat első állomása a kisvállalkozások jogi kereteit meghatározó jogi szabályozás volt, amely 1981-ben lépett hatályba. A munkajog ugyan hosszú ideig nem reagált rá, de számos intézményét átvette az állami vállalatok irányításának és vezetésének átalakítása 1985-ben. A külső jogi környezet változásának harmadik állomása 1988-ban a Gt. megalkotása volt, amely megszüntette „a vállalat” mint munkáltató jogi homogenitását. Időközben a politikai változások hatására kiépült az érdek-képviselési szervek pluralizmusa, megvalósult a tényleges koalíciós szabadság, és a kollektív munkaügyi kapcsolatok teljes átvértékelődése a munkajogviszonyok szintjén azt eredményezte, hogy a korábbi szinte hatósági jellegű alá-fölé rendeltség helyett a szerződésen alapuló alá-fölé rendeltség határozta meg a munkaadó és a munkavállaló kapcsolatát. Ennek szabályozására az 1967. évi II. törvény már képtelen volt, az új Mt. még nem lépett hatályba, ezért kézenfekvőnek mutatkozott volna a polgári jog szabályait segítségül hívni. Ez azonban nem történt meg, egyrészt a munkaerőpiac drasztikus átrendeződése inkább kedvezett a teljes szabályozatlanság állapotának, ún. a piac törvényei érvényesülésének, másrészt a munkajogi szabályozás de facto teljes hiányában nem volt mire, illetve mihez képest alkalmazni a polgári jog szabályait.

141 Megjegyzendő, hogy a polgári jogi szabályok alkalmazása a hazai jogban egyszerűbb lehetne, mint általában a nyugat-európai országok jogrendjeiben. A magyar munkajogi szabályozás ugyanis jórészt megáll az Mt. szintjén, amely viszont jellege szerint – összehasonlítva több nyugat-európai ország munkajogi tárgyú törvényével, illetve törvényeivel – keretszabály. Ez a megállapítás mindenképpen igazolható például az angol, a német, a francia, az osztrák vagy akár az olasz munkajogi szabályozással való összehasonlításban.





maga az Mt. osztja meg a jogtudományt. Egyesek szerint a munkajogviszony jogdogmatikai intézményrendszere lényegében a polgári jogi szerződéses viszonyok alapstruktúrájának adaptációja.¹⁴² Ezzel – az egyébként hazánkban új keletű – nézetel szemben változatlanul tartja magát az a hagyományos felfogás, hogy a munkajog kogens elemeinek léte miatt nem vetődhet fel a polgári hagyományok átvétele.¹⁴³ A jogtudományban alkalmanként felerősödött vita túlzottan nem befolyásolta a jogalkalmazást, amelyben már korábban nyomon követhető annak az elvnek az érvényesítése, hogy amennyiben valamely polgári jogi norma vagy elv nem ellentétes a munkajog elveivel, a bírói gyakorlat által alkalmazást nyer.¹⁴⁴

Annak ellenére, hogy bizonyos jogintézmények megítélésénél egyre erőteljesebben érvényesül a Ptk. hatása, és a polgári jog normáinak alkalmazása már-már természetesnek számít, a hatályos – álláspontom szerint meglehetősen liberális – Mt. éppen a jogharmonizáció miatt olyan szabályanyaggal bővült és feltehetően fog bővülni, amely elveiben is eltér a polgári jog normáitól. Ebben az egyszerre konvergáló és divergáló folyamatban egyáltalán nem megnyugtató az Mt. és a Ptk. ezirányú szabályozása. Az Mt. ugyanis nem utal a Ptk.-ra, míg a Ptk. 1. §-a korántsem támasztja alá mindenben a munkajogi jogalkalmazásban egyre inkább magától értetődővé váló magánjogi jogértelmezési tendenciát.¹⁴⁵ A Ptk. 1. § (1) bekezdése és az Mt. összevetése alapján nem egyértelmű, hogy „e viszonyokat” szabályozó más törvény-e az Mt., vagy sem. Annak ellenére, hogy a jogalkalmazás egyre több jogintézmény tekintetében ezt a kérdést igenlően válaszolta meg.¹⁴⁶

Úgy tűnik, hogy napjainkban a munkajog magánjogba tartozása a hazai jogrendben egyre erőteljesebben érvényesül, habár a munkajog önállóságát hirdető tradicionális álláspont is markánsan jelen van. Nézetem szerint a magánjog általános elvei és a munkajog napjainkra kikristályosodó elvei közötti közeledés alátámasztja a munkajog magánjogi dogmatikai megalapozását.¹⁴⁷ A jogfejlődés folyamatában megfigyelhető, hogy az elvek korántsem állandóak, gazdasági, politikai, ideológiai környezetük változásait követik, és ez nyomon követhető mind a polgári jog, mind a munkajog vonatkozásában. A polgári jog tudományának álláspontja szerint a jelenlegi Ptk.-ban megfogalmazott elvek korántsem teljesek, egy átmeneti állapotban lévő polgári jog alapvető értékeit fejezik ki, és ez a körülmény is jelzi a változás törvényszerűségeit.¹⁴⁸ Hasonlóképpen képlekenyek a munkajog alapelvei, és legfeljebb az elveket meghatározó háttér kiemelésével lehet orientáló jelleggel azokat az alapvető értékeket megjeleníteni, amelyek mentén a munkajogi jogalkotás és jogalkalmazás, s nem utolsósorban a joggyakorlat halad vagy haladnia kellene. A polgári jog rendeltetése az árujellegű vagyoni viszonyok és

142 Prugberger–Ploetz 1994, 183.

143 Ezt egyébként – némileg függetlenül a szocialista munkajog önállóságát hirdető politikai deklarációtól – a nyolcvanas években többen hirdették, éppen a munkajognak többek között a gazdasági jogba történő beolvastása ellenében. Ennek az álláspontnak volt egyik markáns képviselője Román. Lásd Román 1984. Ez a teória politikamentes, így napjainkra is átmentődhetett.

144 Radnay 1998, 12–14.

145 Ptk. „1. § (1) Ez a törvény az állampolgárok, valamint az állami, önkormányzati, gazdasági és társadalmi szervezetek, továbbá más személyek vagyoni és egyes személyi viszonyait szabályozza. Az e viszonyokat szabályozó más jogszabályokat – ha eltérően nem rendelkeznek – e törvénnyel összhangban, e törvény rendelkezéseire figyelemmel kell értelmezni.”

146 Így például a jóhiszeműség és a tisztesség elve, általában a jognyilatkozatok érvényessége tekintetében alkalmazást nyer a Ptk. szabályozása. Szintén alkalmazandó a jó erkölcsbe ütköző szerződés tilalmának elve, bár ez számos problémát vet fel, ugyanúgy, mint a szolgáltatás és ellenszolgáltatás feltűnő aránytalanságának érvényesítése a munkabér tekintetében. Egyértelmű ugyanakkor az előszerződés meghonosodása a munkajogban stb.

147 Lásd ezzel szemben az alábbi álláspontot: „A munkajog eredeti nevén – szociális jog...” Lehoczky 2008, 1.

148 Kecskés 1993, 1–18.





végeredményben az ezekhez kapcsolódó nem vagyoni természetű vagy kifejezetten személyi viszonyok szabályozása. A polgári jog általános elvei ennek megfelelően alakultak ki. Így a vagyoni jogok és a személyhez fűződő jogok védelme, a jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének elvei, az együttműködés követelménye, a kölcsönös bizalom alapelve valamennyi magánjogi jogviszonyra vonatkozik, illetve a magánjogi jogviszonyokkal szemben fennálló általános követelményként jelenik meg. Ez alól a munkajog és a munkajogviszony sem kivétel. Ehhez képest kétségtelen erős a munkajogban meglévő szociális védelmi eszme, amely a szorosabb védelmi rendeltetésen túl, a felek között egyensúly visszaállítására és megtartására törekszik. A jelenleg fennálló bizonytalanság eloszlátásában – habár nem kizárólag ettől függ – a jogalkotás egyértelmű iránya jelentősen döntő szerepet.

20. A magyar munkajog bizonyos „kompatibilitási” problémáinak¹⁴⁹ napjainkban, az új Polgári Törvénykönyv körüli viták kereszttüzében különös aktualitása van.¹⁵⁰ A magánjog és a munkajog szorosabb kapcsolódását hirdető nézet követői biztatást találhattak a Szerkesztő Bizottság elé 2001-ben került vitaanyagban.¹⁵¹ A munkaszerződés Ptk.-beli elhelyezése még egyszer felmerül a Konceptciónak a Kormány 1003/2003. (I. 25.) Korm. határozatával elfogadott, illetve a Tematika egységes szerkezetbe foglalt szövegében, amelyet a Konceptcióval együtt a Kodifikációs Főbizottság 2002. november 18-i ülésén fogadott el.¹⁵² A munkaszerződés integrálódása az új Ptk.-ba végeredményben eldőlt azáltal, hogy a Polgári Törvénykönyv szövegének tervezete nem említi a munkaszerződést. Ez a tervezet, illetve a várható szabályozás a két jogterület jelenlegi egymáshoz való viszonyából felmerülhető anomáliákat álláspontom szerint nem oldja fel. A Szakértői Javaslat 1:1. § [A törvény célja] értelmében: „Ez a törvény a személyek vagyoni és személyi viszonyait szabályozza a mellérendeltség és az egyenjogúság elve szerint.” A normához fűzött magyarázat a jogalanyok mellérendeltségét és egyenjogúságát a polgári jogi szabályozás fő módszertani jellegzetességeként minősíti.¹⁵³ Fontos megjegyzés, hogy „a szabályozásnak ez az általános tulajdonsága... a gyengébb fél, mindenekelőtt a fogyasztó különös védelmére vonatkozó szabályokban

149 A gazdaságot közvetlenül érintő jogszabályok folyamatos változásának ugyanis a foglalkoztatás szabályainak minőségi átalakítását is magával kellene hoznia. Ehelyett a foglalkoztatással járó közterhek viselésében figyelhető meg bizonyos hangsúlyeltolódás, illetve meghatározott rétegeknek a munkaerőpiacra történő bekerülését, illetve meghosszabbított maradását elősegítő szabályok gyártása történik folyamatosan. Ez bármennyire is hasznos egyes területeken, a foglalkoztatás jogi feltételein lényegében nem változtat, és egyáltalán nem véletlen, hogy a hazai foglalkoztatási közéletnek az egyik központi témája lett a munkajogból való menekülés különböző formáinak kitalálása és az ezek elleni küzdelem.

150 A munkajogász szakma természetesen nagy várakozással nézett a Ptk. kodifikációja elé. Tehette ezt azért is, mert első alkalommal került a magánjog és a munkajog, ezen belül a Ptk. és az Mt. kapcsolata alaposabb vizsgálat alá a munkajogászok részéről. Több ez irányú tanulmány mellett lásd összefoglalóan: Plotz–Tóth 2001. Ebben a kötetben a polgári jogász Bíró György és a szlovák Peter Vojcik mellett, Prugberger Tamás, Radnay József, Kenderes György, Hovánszky Arnold, Hajdú József, Rűzs Molnár Krisztina, a német Manfred Ploetz és Kiss György fejtették ki nézeteiket.

151 Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója (Konceptció 2001). A Szerkesztőbizottság nevében a Kodifikációs Főbizottság elé terjeszti: Vékás Lajos egyetemi tanár, a Főbizottság elnöke, 2001. [Az egyes részeket írták: Kisfaludi András (értékpapír-kötelmek általános szabályai), Lábady Tamás (felelősség a szerződésen kívül okozott károkért, biztosítási szerződés), Petrik Ferenc (személyek), Sárközy Tamás (dologi jog), Vékás Lajos (bevezetés, kötelmi jog – a biztosítási szerződés, a deliktális kártérítési jog és az értékpapír-kötelmek kivételével), Weiss Emilia (családjog, öröklési jog). Az egyes szerződéstípusok meghatározásánál, illetve sorrendjének kialakításánál azt olvashatjuk, hogy „az adásvételi szerződés, annak különös nemei és altípusai (szállítási szerződés, mezőgazdasági termékértékesítési szerződés és közüzemi szerződés), valamint a csereszerződés, továbbá a vállalkozási szerződés után helyezhető be az egyedi munkaszerződésre vonatkozó fejezet az új Ptk.-ba”. Konceptció 2001, 147. o.

152 Megjelent a *Magyar Közöny* különszámában 2003.

153 Vékás 2008, 70.





jeződött ki. Jóval később – a XIX. század végén, illetve a XX. század elején – fogalmazódott meg az a felismerés, hogy a gazdasági függőség a munkavállalók döntő többségénél tipikus ugyan, de a függő munka megkülönböztető ismérveként nem jelölhető meg.¹⁵⁷ A munkajog egységes dogmatikai alapjainak megeremtése érdekében a gazdasági függőség teóriáját felváltandó került előtérbe a személyi függőség elmélete. A *Sinzheimer* és iskolája által képviselt tan¹⁵⁸ a polgári joggal való szembenállás premisszáján nyugodott, és tanításuk központi eleme abban állt, hogy a munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, miáltal sajátos függőségi helyzetbe kerülnek.¹⁵⁹ Mindebből adódóan sajátos „szinallagma” alakul ki a felek között, amelynek két pillére a munkavállaló hűségkötelessége és a munkaadó gondoskodási kötelessége. A munkajogviszony ún. személyiségi-közösségi jellegének előtérbe kerülése kétségtelenül pozitív lendületet adott a munkajog későbbi dogmatikai fejlődésének, azonban anakronisztikus vonásai miatt káros is volt. A későbbi kritika találón mutat rá, hogy „az a tézis, amely szerint a munkajog egységes rendszere csak akkor jöhet létre, ha a munkajog sajátos fundamentumából, a függőségből, és nem »a munkajogtól idegen szabadságposztulátumból« indulunk ki – végzetes tévedés volt”.¹⁶⁰ Ez a kritikai ellenvetés – többek között – alapvető jelentőségű az alapjogok munkajogi érvényesülése tekintetében. Ha a munkajog modern fejlődése ugyanis a „magánjogi státuszjog” alapján fejlődött volna tovább – ami természetesen ellentétes lett volna az általános jogfejlődéssel –, már az alapjogok első generációjának munkajogi leképződése sem törtenhetett volna meg.¹⁶¹

Mivel a munkajogviszony szerződéses bázisán a gazdasági függőség teóriája után a személyi függőség elmélete is megbukott, a más részére végzett önálló munkavégzés jogi megfelelőjét nem jogon kívüli tényezőkkel kellett a magánjog számára elfogadhatóvá tenni. Arra a kérdésre kellett magyarázatot adni, hogy a más részére végzett munkatevékenységek közül egyesek realizálásához miért szükséges az egyik fél alárendeltsége, másokhoz pedig miért nem.¹⁶² A munkajog-

157 Egyre nagyobb lett ugyanis azon munkavállalók tábora, akiknél a munkajogviszony létesítése már nem feltétlenül a gazdasági függőségből következett. Ez egyben elvezetett a függő és az önálló munkavégzés fentiekben érintett szinonim használatának megszűnéséhez is. Bizonyos tevékenységek folyamatában a munkáltató és a munkavállaló gazdasági függősége ugyanis nem mutatható ki, a munkavállaló tevékenységét azonban mégis önálló munkavégzésnek kell minősíteni, hiszen a munkavállaló a gazdasági, piaci forgalomban saját neve alatt nem jelenik meg. Zöllner-Loritz 1992, 43–44.

158 Sinzheimer 1976 (1922), 47.

159 Az elmélet képviselői egy korábbi nézethez nyúltak vissza, amely szerint a szolgálati szerződés (*Dienstvertrag*) valójában az ún. ősi státuszjog intézményei közé tartozik, és mint ilyen sajátos személyi-uralkodó viszonyt keletkeztet a munkaadó és a munkavállaló között. Sinzheimer bizonyos mértékig Gierkének arra a tanára támaszkodott, amelynek értelmében a szolgálati szerződés gyökerei az ősi német „*Personenrecht*”-ben keresendők. Ez sajátos személyuralkodó viszonyt alapoz meg a szolgálatadó és a szolgálat fogadója között. Sinzheimer 1976 (1922), 407.

160 Richardi 1988, 237. A személyi függőség teóriájával összefüggésben hangsúlyoznunk kell, hogy a munkajogviszony személyiségi jellegének megjelenése mellett a függőség miatti védelmi igény a munkajogban ma is megtalálható. A hivatkozott kritika ezzel szemben azt emelte ki, hogy a munkajog dogmatikai megalapozásánál nem lehet elhatárolási ismérvek tekinteni a saját létről való gondoskodási képtelenséget. Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. zu § 611 skk. Rn. 168–171.

161 Ismételt utalok az alapjogok érvényesülésének bizonyos napjainkban is tapasztalható deformáltságára. Általában, mint emberi jogok, az első generációs jogok érvényesülése – szélsőséges és marginális kivételektől eltekintve – szinte aggálytalan. Ám amikor ugyanezen alapjogokat egy sajátosan megbillent pozíciójú jogviszony keretében, munkavállalói minőségében is gyakorolja az ember, a jog is hajlamos valamiféle *managerial prerogative* túlfokozott feltételezése alapján másképpen megítélni az alapjogok szubsztanciáját. Lásd erről Leary 1996, 22–47.

162 A feladat korántsem volt egyértelmű és egyszerű. A *Dienstvertrag*, illetve a *contract of employment* megjelenése és viszonylagos függetlensége egyéb magánjogi szerződésektől könnyen arra a következtetésre is vezethetett volna, hogy e szerződés tekintetében is megvalósulhat a felek tényleges önrendelkezési joga. Ezzel szemben mindenki ennek az ellenkezőjét próbálta valamilyen intézménnyel bizonyítani, igaz nem azonos alapról. Annak ellenére, hogy a gazdasági és a személyi függőség teóriáját a szerzők elvetették, *Veneziani* mégis arra mutatott rá, hogy a munkavállalók szabadsága a munkaerőpiacon társadalmi státuszuk (!) miatt nem lehetett realitás. *Veneziani* 1986b, 31–72.





viszonyt hagyományosan a vállalkozási és a megbízási típusú jogviszonyoktól határolták el. A feladat az volt, hogy e két jogviszonytípus közös elemei által lehessen a munkajogviszony megkülönböztető ismervét meghatározni.¹⁶³ Az uralkodó tan szerint a szolgáltatás nyújtója mindkét jogviszonyban egy jogügyletileg korlátozott, azaz konkretizált szolgáltatás teljesítésére vállalkozik.¹⁶⁴ A szolgáltatás fogadója így nincs abban a helyzetben, hogy a teljesítés szakaszában – a szolgáltatás realizálásának folyamatában – mintegy uralmi helyzetbe kerüljön a szolgáltatást nyújtóval szemben. A „*Selbstbestimmung versus Fremdbestimmung*”¹⁶⁵ problematikája a munkajogi irodalom mindmáig egyik sokat elemzett területe.¹⁶⁶ Mindazonáltal ismételen kiemelem, hogy a munkajog alapvető premisszáját valóban nem szerencsés jogon kívüli, illetve jog előtti kategóriákkal meghatározni, de a munkajog túlnyomó részben mégis azoknak a joga, akiknek nincs lehetőségük az önálló munkavégzésre. A leírtakból következően a munkajog tárgya – a más részére végzett önálló munkát – olyan prioritást fejez ki, amely a munkajog rendeltetését a védelem irányába tolja el.¹⁶⁷

22. Jó példa erre Neumann programadó tanulmánya a II. világháborút követően.¹⁶⁸ Írásában a Weimari Köztársaság hagyományaira utalva kifejti, hogy a szerződéses liberalizmus egyik alapvető tévedése – álláspontja szerint egyenesen bűne –, hogy a munkaszerződést csupán egyszerű kötelmi jogi szerződésnek minősítette. Nézete szerint a munkaszerződés nemcsak kötelmi szerződés, hanem hatalmi/uralmi jogviszonyt (*Gewaltverhältnis*) keletkeztető jogügylet is egyben.¹⁶⁹ A munkaszerződés és a munkajogviszony ambivalens megítélésével összefüggésben megállapítja: nem lehet azt feltételezni, hogy meghatározott szociálpolitikai, szociáletikai elvek magából a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony jogi természetéből következzenek.¹⁷⁰ Ezért *önmagában* a munkaszerződés és a munkajogviszony valamiféle közösségi karakterére (*Gemeinschaftscharakter des Arbeitsverhältnisses*) hivatkozni nem érdemes. Álláspontja értelmében a „közösség” kifejezésnek csak abban az esetben lehet valamelyest is tartalma, ha a társadalomban bizonyos érdekazonosság (*Interessenidentität*) valósul meg. Ilyen érdekazonosság azonban nincs, ezt mintegy ki kell kényszeríteni. Következtetése szerint a jogalkotó legfontosabb feladata olyan szabályozás kialakítása, amely az

163 A munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolása talán csak a klasszikus munkajogviszony esetében lehetséges kellő biztonsággal. Napjainkban azonban egyre több atipikus munkajogviszony jelenik meg, amelyekben a korábban hangsúlyozott ismérvek a maguk tisztaságukban nem mutathatók ki. Az atipikus foglalkoztatási formákról lásd Laky 2001; Bankó 2001, 409–470.

164 Richardi 1988, 252.; Hasonló a hazai Polgári Törvénykönyv Magyarzatának fogalmazása is, amennyiben „mindkét szerződésben előre meghatározott a szolgáltatás tárgya”. A Polgári Törvénykönyv Magyarzata 1992. II. kötet, 1270.

165 Lásd ezzel összefüggésben Söllner okfejtését, aki a munkajogot a következő definícióval határozza meg: „*Das Arbeitsrecht ist das Sonderrecht der fremdbestimmte Arbeit leistenden Person.*” Lásd Söllner 1998, 950–951.

166 A hazai irodalomban a munkajogviszony e karakterével részletesen foglalkozott Román László. Az önálló munkát ő is „idegen meghatározottságú” munkatevékenységnek minősítette, és ebből vezette le a megrendelő/megbízó és a munkáltató utasítási joga közötti lényegi eltérést. Álláspontja szerint, míg az előbbiek utasítása alapvetően korrekciós jellegű, a munkáltató utasítása azonban konkretizáló. Másképpen fogalmazva, a megrendelő/vállalkozó utasítása érdekközzvetítő, míg a munkáltatóé akaratközzvetítő jellegű. Román 1972, 51–58.

167 Egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy miközben a munkajog és a polgári jog organikus egységéről lehet olvasni az irodalomban, a munkajog célhoz kötöttségét annak védelmi jellegében határozzák meg. Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. zu § 611. skk. Rn 692–699.

168 Neumann 1951.

169 Uo. 2.

170 Példának okáért a munkabér nagysága, a munkavállalót védő felmondási idő mértéke csak a munkaszerződésből nem vezethető le.





egyéni munkavállalót védi a munkáltató hatalmától.¹⁷¹ Ez a megközelítés ebben az időszakban más országokban is teret kapott, hozzátevé azonban, hogy teljesen más előzmények után és más körülmények között. Így az Egyesült Királyság munkajogának korabeli állapotát találóan jellemezte *Kahn-Freund* a *collective laissez-faire* elv érvényesülésével.¹⁷² A beavatkozás iránti igény azonban óhatatlanul erőteljessé vált, többek között azért is, mert az „autonóm” kollektív szerződések által megállapított munkafeltételek egyre kevesebb munkavállalóra terjedtek ki.¹⁷³ Ebben az időben, a háborút követő építkezés egyik jelentős pillére volt a *Beveridge* által kidolgozott *full employment policy* megvalósítása, az ehhez rendelt szükséges beavatkozás eszközeivel együtt.¹⁷⁴ A későbbi korszakokban¹⁷⁵ – különösen a hetvenes évektől – a közjog aktivitása erősödött,¹⁷⁶ majd – nem utolsósorban a közösségi jog hatására – jelentősen hatott az angol munkajogra.¹⁷⁷ Annak ellenére, hogy a német (kontinentális) és az angol munkajogi kultúra gyökerei alapjaiban tértek el egymástól, a munkajog – mint az egyensúlyteremtést szolgáló védelmi jellegű jogág – magánjogon belüli közjogias elemei, illetve magának a közjognak a behatolása, mindkét ország munkajogának egyik központi elemévé vált.

A munkajog struktúrájának, valamint a munkajogviszony tartalmának elemzése során napjainkig senki nem kérdőjelezte meg a munkajogviszony kötelmi jellegét, ugyanakkor a munkajogi struktúra több elemének jogi státusza vitatott, végül nem lehet megkerülni azt a tényt, hogy a munkajogviszony tartalmát alkotó jogok és köteleességek egy jelentős részét nem a szerződéskötő felek akarata határozza meg.¹⁷⁸ Ami az előbbit illeti, az angol jogban már a szociális párbeszéd tripartit intézménye és ezzel összefüggésben a korporációs döntési mechanizmus is a közjog durva behatásának minősül, illetve a német jogban az üzemi alkotmányjog (*Betriebsverfassung*) intézményrendszerének jogi minősítése váltott ki vitát. Az utóbbit illetően utalok arra, hogy míg a klasszikus magánjogi szerződés és joghatása, a kötelelem tartalma fedi egymást, a munkajogviszony tartalmának alakítása nem csupán a munkaszerződés tartalmától függ, hanem a kollektív szerződéstől és a kógens normáktól is.¹⁷⁹ Ez a kettősség – nevezetesen a kollektív autonó-

171 Neumann 1951, 3. Megjegyzendő, hogy a munkajogviszony tiszta cserekötelem, illetve személyiségi-közösségi jellege tekintetében a német irodalomban a diskusszió még jóval később is folytatódott. Lásd bővebben Richardi 1974; 1988; Wiedemann 1966; Wolf 1970; Gamillscheg 1976; Gast 1984.

172 Ennek lényege abban állt, hogy a legiszlatorius jogforrások szinte alig játszottak szerepet, és valamennyi, a későbbiekben normák által szabályozott intézmény kollektív megállapodások tárgyaként fejlődött. Továbbmenve, maga a kollektív szerződés intézménye is a szabályozástól függetlenül egzisztált. Ezt a korszakot Kahn-Freund a *negative law* és az állami szabályozás (teljes) hiányával jellemezte. Kahn-Freund 1954, 44–45.

173 Davies–Freedland 1993, 48–52.

174 Beveridge 1944. A Beveridge által kidolgozott modellhez hozzátartozik, hogy ő nem a tényleges teljes foglalkoztatást írta le, hanem annak a lehetőségét, hogy a munkanélküliek számánál nagyobb, potenciális munkahely álljon rendelkezésre. Ehhez tartozott végeredményben a bérek befagyasztása is, amelynek során a *National Wage Commission* egyre erőteljesebb befolyást gyakorolt a kollektív megállapodásokra.

175 Az angol munkajog és munkaügyi politika fejlődéséről lásd részletesen Davies–Freedland 1993.

176 Davies–Freedland 1997, 311–335.

177 Lásd erről többek között Laws 1997, 455–466.; Sedley 1994, 201–208.

178 Más vonatkozásban lásd Román 1984, 306–316.

179 Ez elsősorban annak tudható be, hogy míg korábban a munkajogi szabályok csak az ún. minimálstandardokat rögzítették, az utóbbi időben elsősorban a munkavállalók védelmében, ritkább esetben közérdekre hivatkozva szaporodott az eltérést nem engedő rendelkezések száma, és nőtt az ilyen szabályok jelentősége. Figyelemre méltó ezzel összefüggésben *Junker* megállapítása, aki szerint például a német munkajogban a munkajogviszony tartalmára vonatkozó szabályok körében jelentősen csökkent a diszpozitív rendelkezések száma. Junker 2001a, 41. Megjegyzem, hogy nem feltétlenül csak a német jogban figyelhető meg ez a fajta eltolódás, hasonló tendencia jellemzi az angol jogot is, annak ellenére, hogy az angol munkajogi szabályozást rendszerint még napjainkban is úgy minősítik, mint amelynek hiányzik a *common law*-tól való autonómiája abban az értelemben, hogy annak doktrínája jelenleg is érvényesül. Deakin–Morris 1998, 63.; Wedderburn 1987.





mia és az eltérést nem engedő normák hatása – jellemzi az e fejezet címében leírt „különös” vagy „közjogi” jeleget. Ez a dichotómia másképpen is megfogalmazható: a munkavállaló védelme vajon a klasszikus magánjogba még beleférez eszközökkel történik, vagy egyenesen közjogi jellegű beavatkozás történik?¹⁸⁰

23. A munkajog jogrendszerbeli elhelyezkedését illetően az egyes kutatások inkább a munkajog és a tradicionális magánjog egyre bonyolultabb összefüggéseire hívják fel a figyelmet, mintsem a munkajog és a közjog kapcsolatára, legfeljebb utalnak a közjog hol erősebb, hol gyengébb befolyására.¹⁸¹ Az uralkodó fel fogás értelmében a függő, illetve az önálló munká a munkajog kiinduló tétele ugyan, ez azonban semmiben nem változtat az egyén, a munkavállaló magánjogi pozícióján, nem változtat a „szabadságposztulátum” értékén. A munkajog-magánjog kapcsolat lényegét nem kizárólag a munkajog bizonyos sajátosságaiból kiindulva kell meghatározni, hanem annak alapján, hogy mindkettő a privátautonómia kifejezési formája. A magánautonómia általános értelemben pedig azt jelenti, hogy mindenkinek lehetősége nyílik jogi kapcsolatait „az önelhatározást segítő szabályozás által alapítani és alakítani”.¹⁸² Az önálló munkában kifejeződő egyenlőtlenséget, „felborult egyensúlyt” két eszközzel igyekezett a jog helyreállítani. Az egyik az említett „gyári törvényhozás”, a másik a kollektív munkajog.

A gyári törvényhozás által megjelent kógens normákkal kapcsolatban indokolt *Vékásnak* arra a megállapítására hivatkozni, amely szerint a tradicionális magánjognak kevés eszköze van a szociális egyenlőtlenségek kiigazítására.¹⁸³ Az egyenjogúság és a mellérendeltség követelményein felépülő magánjogi szerződéses elv azonban szintén nem abszolút, fenntarthatósága viszonylagosságában és viszonyíthatóságában rejlik. Annak ellenére tehát, hogy a szerződéses autonómia feltétlen és elválaszthatatlan része az emberi önrendelkezésnek, csak az „önrendelkező törekvéseihez és hatalmához viszonyítva, idegen és kívülálló érdek és hatalom párhuzamában lehet értelme”.¹⁸⁴ Ezáltal az autonómia viszonylagossága egyben a felek közötti egyensúly megteremtését és fenntartását szolgálja, amely átfogóan egy – talán néha idealizált – gazdasági alkotmányossági intézményrendszerben ölt testet. Ennek lényege, hogy az állam és a gazdaság különböző érdekeltsgű szereplői között is egyensúlyi állapot jöjjön létre azáltal, hogy mindenki-

180 A munkajog közjogi intézmények által történő befolyásolása más országok munkajogában is nyomon követhető. Ebbe a körbe sorolható például a szakszervezetek reprezentativitásának szabályozása a francia munkajogban. Lásd erről Krieger 1991; Péliissier-Supiot-Jeammaud 2006, 665–674.; Verdier-Coeuret-Souriac 2005, I/69–73. Olaszországban az állami beavatkozás és a dereguláció egymást követő változásai után a nyolcvanas és a kilencvenes évek fordulóján a közjogi hatások erősödtek, erre általában az addig „szabodon” hagyott sztrájktevékenység szabályozását hozzák fel példának. Treu 1998, 23–25.

181 A munkajog és a magánjog kapcsolatát illetően találó *Richardi* problémafelvetése, amelynek kiinduló kérdése, hogy a munkajog valamiféle különleges magánjogként funkcionál, vagy az általános magánjog része (*Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Privatrechts*). Richardi 2000, 957–972.

182 Flume 1960, 136. A szerződéses autonómia ebből következően magától értetődő része az általános önrendelkezési jognak. A magánautonómia a munkajogban többek között azt jelenti, hogy mindenki szabadon dönthet foglalkozása, munkája kiválasztásában, egyben maga választhatja meg munkája jogi kereteit és ily módon önállóan megjelenhet a gazdasági forgalomban vagy sem, lehet akár munkáltató, munkavállaló, továbbá önfoglalkoztató. Bármilyen pozícióba kerül is, befolyása lehet jogviszonya tartalmának alakítására, nemcsak a szerződés megkötésének pillanatában, hanem a jogviszony fennállásának egész időtartama alatt. Ezt azért hangsúlyozom, mert a hagyományos munkajogviszony tartam jogviszony, és ebből adódóan a felek közötti alapjogi kollízió rendszerint nem egy adott pillanatban megvalósított magatartás következtében áll elő. Jó példa erre a véleménynyilvánítás szabadsága és a munkáltatóhoz való lojalitás, illetve általában a konkurenciatilalmi szabályok, illetve megállapodások problematikája. Összehasonlító elemzésben lásd Aaron 1999, 143–354.

183 Vékás 2001a, 166.

184 Havighurst 1961, 130–131.





re ugyanazon elvek és normák vonatkoznak, továbbá az állam beavatkozása csak olyan mértékű legyen, amely a gazdasági forgalomban szereplő eltérő minőségű alanyok egyensúlyi helyzetét biztosítja.¹⁸⁵ Ezek a szabályok a szerződéses szabadságra épülő korai magánjogtól idegenek, de a magánjogban is meglévő egyenlőtlenségek kiigazítása egyáltalán nem idegen a magánjogtól, a kétségtelenül kevés rendelkezésre álló eszköz ellenére sem. E szabályok azonban valóban könnyen túlléphetik rendeltetésük határait. A magánjog határainak túllépése korántsem e normák számától, hanem tartalmától függ. Miután ezeknek a legalábbis közjogi jellegű normáknak egy jelentős része ún. parancsoló norma, tartalmuk a munkajogviszony, illetve a munkajogviszonyhoz közvetlenül kapcsolódó jogviszonyok tartalmát rögzíti. Megfigyelhető továbbá, hogy az eltérést nem engedő normák meghatározott jogok, illetve köteleességek alapjait jelölik ki, és amennyiben ezek mennyiségileg mérhetők, konkretizálásuk során átalakulnak egyoldalú (relatív) diszpozitív normákká. Az eltérést nem engedő normák sem a szerződés ún. belső magjára, a valóban „obligatórius” jellegű feltételekre vonatkoznak, hanem a gyengébb felet alapvetően a „szerződésen kívül” védik.¹⁸⁶ Deakin hangsúlyozza, hogy az egyéni munkavállaló számára a védelmet elsősorban a kollektív megállapodások jelentik, és az eltérést nem engedő normák elsősorban azt a területet jelölik ki, ahová a kollektív megállapodások nem hatolhatnak be.¹⁸⁷ E normák a jogviszony feltételeivé váltak.¹⁸⁸ Feltételeivé, mondhatni azok mellőzhetetlen tartalmi elemeivé,¹⁸⁹ de alapvetően nem egy obligatórius elemet váltottak fel egy másikkal, hanem egy addig obligatóriusnak vélt elemet szorítottak ki garanciális okok miatt. Lényeges azonban, hogy a munkafeltételek kontraktuális magját, lényegét e normák szintén nem érintették.¹⁹⁰ E kógens normák abban az esetben maradnak a magánjog által biztosítható védelem keretein belül, ha a munkavállalók (jogviszonybeli) státuszvédelmére szorítkoznak, azaz a garanciális jogokat védik.¹⁹¹

185 Ballerstedt 1968, III:3.; Más vonatkozásban lásd Sárközy 1986, 1–16.

186 Erre utal Zöllner, amikor az eltérést nem engedő és a relatív diszpozitív normák tartalmát, illetve egymáshoz való kapcsolatukat jellemzi. Nézete szerint, ahol a munkajognak mint sajátos védelmi jognak kell szolgálnia egy bizonyos jogpolitikai érdeket, ott a kényszerítő normákat kell alkalmazni. Ezek a normák azonban számos ponton fellazultak, és alapvető kérdés, hogy e normáknak hol húzódnak a határai. Kiemeli: a munkajog védelmi tendenciája nem követeli meg, hogy ezek a normák a munkajogviszony tartalmát mintegy abszolút módon rögzítsék, hanem csak az alapvető munkavállalói érdekeket kell meghatározniuk. Lényeges továbbá, hogy a munkaszerződés funkcióbeli deficitjének a pótlására nem a kógens, hanem az ún. tarifadiszpozitív normák szolgálnak. Zöllner–Loritz 1992, 61–62.

187 Ezek a területek szintén az alapvető védelemre vonatkoznak, mint például a nők és fiatalok védelme, az egészség és a biztonság több szegmense, valamint egyes, különös védelemre szoruló munkavállalói csoportok esetében a bérmechanizmusok tekintetében. Deakin–Morris 1998, 67. Az angol *legislation* vizsgálatánál egyébiránt korántsem az a fő kérdés, hogy a normák eltérést engedő-e vagy sem, hanem az, hogy befolyásuk mennyiben érvényesül a *common law* intézményeivel szemben. Ebből a szempontból mindenképpen mérföldkönek tekintendő az 1970-es években az egyenlő megítélés követelményére vonatkozó szabályanyag megjelenése. Így az *Equal Pay Act* (1970), a *Sex Discrimination Act* (1975), a *Race Relations Act* (1976). Később a *legislation* jelentős állomása volt az 1996. évi *Employment Rights Act*, továbbá az 1998. évi *National Minimum Wage Act*.

188 Deakin–Morris 1998, 68.

189 Lásd ezt a csoportosítást Román 1989, 202–211.

190 Az angol munkajogot meghatározó faktorként változáson mentek keresztül a közösségi jog hatására. Ennek jó példája a *Statutory Instrument 2002 No. 2034 on „The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002”*. Meg kell azonban jegyezni, hogy a kógens normák jogi minősítése még napjainkban sem egyértelmű. Gamillscheg az eltérést nem engedő normákat egyenesen „das öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzgesetz”-ként minősíti. Gamillscheg 2000, I/46–37.

191 Abban az esetben viszont, ha e normáknak a tényleges védelemhez nincs közük, hanem csak afféle „gesztus” értékű rendelkezések, úgy ezek könnyen a közjog ide nem való szabályaihoz tartoznak. A hazai Mt.-t tekintve, a garanciális jellegű védelem körébe tartoznak a munkajogviszony megszűnésével, megszüntetésével kapcsolatos rendelkezések. Ide sorolhatók továbbá az egyes munkavállalói kategóriák különös védelmét rögzítő normák, a nők, a fiatalok védelmére vonatkozó rendelkezések, mint például a 127. § (6) bekezdése, vagy a 129/A. §. Garanciális jelentősége van a munkabér védelmét



Napjaink munkajoga nem képzelhető el az individuális és a kollektív munkajog korrelatív összekapcsoltsága nélkül. Ez a korreláció azt jelenti, hogy mindketőnek azonos elven – a magánautonómia elvén – kell felépülnie, és ebből következően a kollektív munkajog sem léphet túl az egyéni viszonylatokat meghatározó önrendelkezés adta lehetőségeken, azoktól nem válhat függetlenné.¹⁹² Ennek a veszélye azonban folyamatosan fennáll, és kialakulhat egy olyan állapot, amikor egy magánjogi közösség hatalma oly módon befolyásolja az őt alkotó egyének önrendelkezését, amely már a közjog sajátosságait viseli magán.¹⁹³

szolgáló rendelkezéseknek (154–164. §§). Ezek közül ugyanakkor már nehezen indokolható és talán még nehezebben értelmezhető és alkalmazható a 154. § (1) bekezdésének a 2007. évi XIX. törvénnyel történő módosítása. [„A munkabér vagy meghatározott részének bankszámlára történő utalása a munkavállaló részére költségtöbbletet nem okozhat.”] Ugyanígy értelmetlennek tűnik a 88. § (2) bekezdése a határozatlan időre létesített munkajogviszony megszüntetése tekintetében és a munkaidőre vonatkozó rendelkezések közül példának okáért a 119. § (6) bekezdése.

192 Ez döntően az európai munkajogi kultúrára jellemző követelmény. Tanulságos ebből a szempontból a már említett új-zélandi *Employment Contracts Act* 1991-ből. E törvény egyértelműen a kollektív megállapodások primátusát, és ezáltal a kollektív önrendelkezés elsőbbségét hirdeti az egyéni autonómiával szemben – feltéve, hogy egyáltalán létezik kollektív megállapodás. A törvény 19. cikkely (2) bekezdése értelmében ugyanis: „Where there is an applicable collective employment contract, each employee and the employer may negotiate terms and conditions on an individual basis that are not inconsistent with any terms and conditions of the applicable collective employment contract”.

193 Lásd Richardi 1968.





III. Részkövetkeztetések

24. Az alapjogok munkajogi érvényesülése szempontjából kiindulópontnak tekintem, hogy a munkajog a magánjog része, tartalmát a magánjog elvei alakítják.¹⁹⁴ Ez független a munkajog kodifikációs állapotától, független továbbá a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony polgári törvénykönyvbeli szabályozásától. A munkajog magánjogi helyzetét meghatározza ugyanakkor az a sajátossága, hogy tárgya a más részére végzett önálló munkára.¹⁹⁵ Ezekből kiindulva, a következőkben azt vizsgálom, hogy az alapjogok rendszerében törést okoz-e a munkajogviszony alanyai egyensúlyát biztosító normaanyag, amely a munkajognak az említett „közjogi” sajátosságot kölcsönzi. A munkajog közjogi elemekkel terhes magánjogi struktúrája felveti az alapjogok egységének, illetve egységes érvényesülésének problematikáját.¹⁹⁶ Bizonyításra váró feltételezésem tehát, hogy az alapjogok érvényesülése a munkajog jogviszonyaiban nem jelent minőségi eltérést általában az alapjogok érvényesüléséhez képest. Ez a tétel viszont nem zárja ki az alapjogok kollíziójának felerősödését, amely egyben különös jelentőséget ad az alapjogok hierarchiájáról vallott alkotmányos felfogásnak, illetve megközelítésnek. Igazolnom kell, hogy az alapjogoknak a munkajogban kimutatható kollíziója egyben konkordancia is, amelynek mindenkorai rendelkezése a magánautonómia különböző területeken történő fenntartása az elismert alapértékek mentén.

A kötet témája bizonyos előkérdések tisztázását követeli meg.¹⁹⁷ Elsőként azt vizsgálom, hogy vajon az alapjogok alapja – az emberi méltóság érinthetetlen jellege – az alapjogok érvényesülésének minden területén kimutatható-e, azaz a munkajogviszony alá-föle rendeltsége mennyiben áldozza fel az emberi méltóság tradicionális értelmezését, fennáll-e a méltóságposztulátum relativizálódása. Ezt követően annak az elemzését végzem el, hogy egy adott jog alapjoggá válásához milyen tényezők megléte szükséges, és ebbe a kritériumrendszerbe az ún. szociális jogok hogyan illeszkednek. Egyik hipotézisem az alapjogok dogmatikai egysége, amely szükségszerűen megköveteli az alapjogok hatályának differenciálását. Megkísérlem feltárni az alapjogok későbbi generációi – különösen a munkavállaló szociális jogai – ambivalens megítélésének okait. Milyen eltérő hatást vált ki egy adott alapjog: megmarad „csupán” államcélként, közjogi vagy éppen magánjogi alanyi jogi minősítést követel magának? Ami a munkajogot illeti, bizonyítanom kell, hogy az e jogágban érvényesülő – egyéni, illetve kollektív – alapjogok túlnyomó része a tradicionális szabadságjogok körébe tartozik, és sajátosságukat, a vele szemben tanúsított ellenállást csupán a sajátos munkajogi környezet adja. Másokat viszont tipikusan a munkajog termelt ki, pontosabban az a sajátos közeg, amely e jogágot életre hív-

194 Ez az *első meghatározó premissza*, amelynek alapján kell kialakítani a munkajog normarendszerének karakterét. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a munkajogi normának *ki kell fejeznie* azt a tényt, hogy a *munkajogviszony szerződéses kötelelem*.

195 Ez a *második meghatározó premissza*, amely befolyásolja a munkajog normarendszerének karakterét. *Sinzheimer* ún. személyi függőség teóriájával összefüggésben találóan jegyezte meg *Richard*, hogy a munkajog szociális védelmi jellegének dogmatikai megalapozásánál nem lehet elhatárolási ismérvek tekinteni a saját létről való gondoskodási képzetlenséget. Staudinger/Richard 1989, Vorbem. zu § 611 skk. Rn. 168–171.

196 Az alapjogok dogmatikai egysége *versus* differenciáltsága elemzésének különösen alkalmas terepe a munkajog, amelyben meghatározott elsőgenerációs alapjogok kimutathatóan némileg módosult rendeltetéssel és tartalommal érvényesülnek.

197 „*Wer von Grundrechten handelt, kann nicht nur von Grundrechten handeln.*” Luhmann 1999, 201. *Luhmann* megállapításához hozzáfűzhetjük: *Wer vom Arbeitsrecht handelt, kann nicht nur vom Arbeitsrecht handeln.*





ta. Igyekszem kimutatni azokat a sajátos magánjogi-munkajogi mechanizmusokat, amelyek a gyengébb hatásúnak vélt szociális típusú alapjogokat mintegy felerősítve az alanyi jogok sorába emelik.

Az alapjogok kollíziója jogállami érvényesülésük magától értetődő velejárója. E jogok ütközése több esetben azt a látszatot kelti, hogy az egyes alapjogok hordozói közvetlenül jelenítik meg egymással szemben az általuk képviselt és elismert értékeket. Régi kérdést kell elemezni, nevezetesen, ki az alapjogok címzettje, kit kötnek az alapjogok. A közvetlen *versus* közvetett hatás a munkajog megítélése, jogrendszerbeli elhelyezkedése szempontjából alapvető jelentőségű. Ennek a problémának a tisztázása egyben közelebb vihet az alapjogok valódi és látszat összeütközésének az elhatárolásához is.



Első rész

AZ ALAPJOGOK DOGMATIKÁJÁHOZ







I. fejezet

Az alapjogok alapja – adalékok az emberi méltóság minősítéséhez

a) Az emberi méltóság a priori jellege, illetve relativizálódásának problematikája

25. Az alapjogok munkajogi érvényesülésének vizsgálatához nélkülözhetetlen az alapjogok dogmatikájának elemzése, és ezen belül elsőként megkerülhetetlen az alapjogok eredetének vagy másképpen fogalmazva az alapjogok alapjainak feltárása. Ez az elemzés a munkajog vonatkozásában azért jelentős, mert a munkajogviszony tartalmát jellemző alá-fölé rendeltségi helyzet miatt fokozottabban fennáll az alapjogok veszélyeztetése, illetve sérelme, és a tényállások zömében ez közvetlenül érinti az emberi méltóság értelmezését.¹ Az alapjogok eredetének vizsgálata továbbá azért is elengedhetetlen, mert napjainkban ezek a jogok változó társadalmi körülmények között érvényesülnek,² és az egyes országok alkotmánybíróságainak gyakorlata is azt tükrözi, hogy nem egy döntés – természetesen a döntések sorozatába illesztve – néha átértékeli valamely alapjog lényeges magját, tartalmát.³

Nem vitatott, hogy az alapjogok eszméjének születése az emberi méltóság elismeréséhez kötődik. Kérdés azonban, hogy milyen jellegű, milyen minőségű fogalom az emberi méltóság. Miért volt szükség arra, hogy meghatározott jogok általa váljanak érinthetetlen, elidegeníthetetlen alapjogokká? Az emberi minőség külön elismerése, amelynek értelmezése azonban korszakonként, filozófiákként némileg eltérő értelmezést kapott és napjainkban ismételten a viták kereszttüzében áll. Az emberi méltóság kifejezés ugyanis egyre gyakrabban jelenik meg a különböző összefüggésekben, így például jelentős irodalma van a géntechnológia és az emberi méltóság kapcsolatának,⁴ de a magánszférát érintő vagy potenciálisan érinthető informatikai technikák is számos problémát vetnek fel ezen a területen.⁵ Bizonyos szemléletváltozás figyelhető meg az emberi méltóság és egyes hagyományos alapjogok összefüggéseit illetően is. Így az alkotmánybíróságok gyakorlatában például a világnézeti, illetve a gondolatszabadság, a véleménynyilvánítás sza-

1 Azon túl, hogy a munkajogviszonyban meglévő szubordináció eleve veszélyeztetheti a személyiség szabad kiteljesedését, a napi gyakorlatban egyre gyakrabban figyelhető meg valamely alapjogról történő – megállapodáson alapuló – lemondás. Lásd erről Schwabe 1977; Maurer 1990; Spieß 1997.

2 Az alapjogok eredetére vonatkozó kutatások korántsem ismeretlenek, és minél inkább multifunkcionális egy adott intézmény, minél több nézőpontból lehet a vizsgálatot elvégezni, annál erőteljesebben mutatkozik meg az intézmény dogmatikai és történeti eredete feltárásának az igénye. Lásd ezzel összefüggésben Starck 1979. Az alapjogok multifunkcionális hatása különösen szembeötlő ott, ahol a jogok mintegy látszólag közvetlenül ütköznek az ellentétes érdekek és értékek, az ezeket érvényesítő hordozóik által. Ebbe a körbe tartoznak témákat illetően általában a tulajdonra és a munkára, illetve a foglalkozás szabad megválasztására vonatkozó alapjogok. Az alapjogok funkcióinak, valamint szociológiai, pszichológiai hatásának vizsgálatát lásd többek között Luhmann 1999, 13., 23–37., 162–187., 201–210.; Huster 1993, 63–244.

3 Erről a folyamatról mutat viszonylag korai, de átfogó képet Starck 1976, valamint újabban Sólyom 2001. Álláspontom szerint ez tükröződik a magyar Alkotmánybíróság szemléletében is. Az Alkotmánybíróság a kezdetekkor szükségszerűen különös jelentőséget tulajdonított saját mozgásterének – Sólyom fogalmazásában szabadsága – kialakításának és vizsgálatának. Ennek során több határozatában nyíltan vagy burkoltan kifejezte „az alkotmányos jogok fogalmának értéksemlegességét annyiban, hogy pluralista társadalomban a jogok többféle értéktartalommal tölthetők ki, amíg a jogok egész alkotmányos rendszere koherens és működőképes marad”. Sólyom 2001, 39–40. Az alapjogok, illetve az alkotmányos jogok (constitutional rights) értéktartalmáról és annak változásáról lásd még Henkin 1979, 405–425.

4 Lásd erről részletesen Beyleveld–Brownword 1998, 680.

5 Halmai 2002.





badsga, de adott esetben a gyülekezési szabadság is szinte esetenként igényli az emberi méltóság mibenlétének újbóli értelmezését.⁶

Vitákat indukál az emberi méltóság fogalmának jogi adaptációja. Korábban kétséges volt a jogi értelmezés szükségessége is.⁷ Ismeretes olyan álláspont, amelynek értelmében, ha az emberi méltóság abszolút, mondhatni transzcendens kategória, amely az emberi létezés valamennyi dimenziójában konstans, a külön jogi fogalomképzés önmagában jelent ellentmondást.⁸ Ezzel szemben mások azt hangsúlyozzák, hogy az emberi méltóság, mint a mibenlét minőségére utaló fogalom, és az emberi méltóság jogi megjelenítése két külön kategória. Napjainkra olybá tűnik, hogy az emberi méltóság jogi fogalomelemzése egyáltalán nem felesleges, hiszen mindaz, amelyet nem is oly régen az emberi minőségből magától értetődően levezethetőnek tartottak, újabb értelmezési eltéréseken keresztül kétséggé válhat. Igazolható, hogy egyes – mondhatni klasszikus – esetekben egyértelmű volt az emberi méltóság abszolút meghatározottsága, nevezetesen az a jellege, hogy léte, elismerése nem függ az ember szubjektumától, az adott individuum jellemétől, cselekedeteitől, azok hasznos vagy káros voltától. Más esetekben azonban egyértelműen kimutatható az emberi méltóság mintegy fenomenologikus megközelítése, amely óhatatlanul e kategória relativizálódásához vezetett. Nem túlzás azt állítani, hogy az emberi méltóság abszolút versus relatív minősítése az alkotmányalapú jogalkalmazásnak is az egyik előtérbe került problémája.⁹

b) Út Kant méltóságposztulátumához

26. Transzcendens és ezáltal diszponálhatatlan, vagy „alakítható” az emberi méltóság? Ez a kérdés a méltóság jogi megjelenítése számára is meghatározó jelentőségű, különös tekintettel az egyensúly felborítására hajlamos munkajogra. Az emberi méltóság kategóriájának kialakítása gyakorlatilag azt a célt szolgálta, hogy az emberi lét szubsztanciáját kifejezzék, és általa az embert más létezésformáktól megkülönböztesse és karakterizálja.¹⁰ Az emberi lét *differentia specificá*jának meghatározásában azonban több elem, illetve több értelmezési lehetőség is keveredett. Így nyilvánvalóan befolyást gyakorolt a fogalomképzésre egy mindenkor meghatározott embereszmény, amely ugyan koronként más-más volt, de lényege szerint idealizált. A másik befolyásoló tényező az empiria, amely az idealizáló embereszménnyel szemben éppen a gyakorlati realitást helyezte előtérbe. E többirá-

6 Történetiségében elemzi Böckenförde 2001, 5–37.

7 Ezzel kapcsolatban hangsúlyos Nipperdey állásfoglalása. Eszerint „*Der Begriff der Würde des Menschen bedarf keiner weiteren juristischen Definition. Es handelt sich um den Eigenwert und die Eigenständigkeit, die Wesenheit, die Natur des Menschen schlechthin.*” Nipperdey 1954, 1.

8 Az emberi méltóság Kant általi metafizikus, transzcendentális felfogásának egyenesen reneszánszát hangsúlyozza Geddert-Steinacker. Geddert-Steinacker 1990, 31–38.

9 Tükrözi ezt a hazai Alkotmánybíróság egyik korai – a halálbüntetés alkotmányellenességéről szóló – határozata [23/1990. (X. 31.) AB határozat]. Az Alkotmánybíróság többek között kifejtette, hogy „...Az emberi élethez és méltósághoz való jog ugyancsak egységet alkotó olyan oszthatatlan és korlátozhatatlan alapjog, amely számos alapjognak forrása és feltétele. Az emberi élethez és méltósághoz, mint abszolút értékhez való jog (kiemelés tőlem: K. Gy.) korlátot jelent az állam büntetőhatalmával szemben.” Lábady Tamás és Tersztyánszky Ödön alkotmánybírák párhuzamos véleményének értelmében „...Az ember létezése és méltósága, mint maga az emberi egység, valójában nem is jog, mert az emberi lényeg a jog számára tulajdonképpen transzcendens, azaz hozzáférhetetlen.”

10 Tanulságos ezzel összefüggésben Sajó megjegyzése. Az emberi méltóság antropológiai megközelítésével kapcsolatban megjegyzi, „...ha egy újszülöttre pillantunk, semmi sem indokolja azt, hogy ezt a lényt bármi megilletné, igénye és lehetősége nem terjed túl a lélegzésen, a szopáson, a nyelésen és az ürítésen”. Sajó 1990, 574.





nyú megközelítés is okozta hosszú időn keresztül az egységes alapokon nyugvó fogalomképzés hiányát.

Az emberi méltóság objektív, *a priori* értelmezése az anthropizmosz megjelenéséig, egészen a szofista filozófiáig nyúlik vissza. Ismert *Protagorász* megállapítása, amely szerint „mindennek mértéke az ember, a létezőknek, hogy vannak, a nemlétezőknek, hogy nincsenek”.¹¹ Annak ellenére, hogy az ember középpontba állítása az antik demokrácia egyik szükségszerű velejárója volt, az emberi lét, illetve az emberi mérték (méltóság) megítélése rendkívül ambivalensnek mutatkozott. A természeti és a társadalmi törvények megkülönböztetése (*phüszisz versus thézisz*) tette csupán lehetővé az *antiphoni* egyenlőség elfogadását a rabszolgatartó társadalmi rendszerben. Az emberi lét empirikus-antropológiai és idealizált megközelítése körüli ambivalencia átnyúlik a római kori embermegítélés problematikájához is. Jó példa erre a *dignitas* kettéosztása, amely szerint a méltóság egyrészről kötődik az egyénre vonatkoztatottan elismert közjogi státuszhoz, másrészről az emberi természetéhez, mint ilyenhez.¹²

A humanizmus korában *Giovanni Pico della Mirandola* más felfogásban közelített az emberi minőséghez. Az emberi méltóságról írott munkájában¹³ az embert a teremtés egyetlen olyan lényeként írta le, akinek semmi olyan sajátossága nincs, amelyet csak egyedül ő birtokolna, azonban „együtt bírja mindazt, ami külön-külön lett sajátja az egyes teremtményeknek”.¹⁴ Ezzel megszületett a humanizmus szabad akarátú embere, akinek megadatott, hogy az legyen, amit kíván, s hogy azzá legyen, amivé akar.¹⁵ Mirandola világában a szabad emberi akarat hangsúlyozása ellenére sem látjuk az *a priori*, diszponálhatatlan, abszolút emberi méltóságfogalom megjelenését, sőt: a méltóság alapvetően emberi hordozójától függ!¹⁶ A késő skolasztika jelenítette meg markánsan az isteni akarattól önállósult emberi ész, értelem ideáját és fejeződött ki mindez majd a természetjogban. A természeti törvények transzcendenciája e rendszer immanens részét képezte,¹⁷ és az emberi méltóság ebben központi helyet foglalt el. Mindez jól tükröződik *Pufendorf* természetjogi gondolkodásában,¹⁸ akinél az emberi méltóság alapja az erkölcsi szabadságban testesül meg. Felfogása szerint minden ember egyenlő, azonban ez nem jelenti a képességek, készségek mellőzésével megvalósuló egyenlőséget.¹⁹

Mintegy egy évszázaddal később, a metafizikus gondolkodás alapján *Kant* az alábbi értelmezést adta: „ami az általános emberi hajlamokra és szükségletek-

11 DK 80b1.

12 Ez tükröződik *Cicero* gondolkodásában is, aki szerint mindenkinek jogában áll, hogy részese legyen a hatalomnak, azonban ez a részesedés differenciálódik az arra való érdemesség szerint, nevezetesen a rátermettség, alkalmasság, készség, felelősségvállalás különbözősége szerint. Kétségtelen viszont, hogy az egyébként minden embert megillető méltóság képezi alapját a *iuris societas*nak, és ennyiben mindenkinek joga van részt venni a társadalom vezetésében. *Cicero* 1995, 49.

13 *Oratio de hominis dignitate*, 1487.

14 „Sem biztos helyet, sem sajátos arcot, sem pedig semmiféle, csak téged megillető szerepkört nem adunk neked, Ádám, hogy amely helyet, amely szerepkört óhajtasz, azt birtokold kívánságodnak megfelelően... Téged nem fékez semmi kényszer, téged szabad akarattal bízik, az fogja természetedet megformálni.” *Mirandola* 1487, 5. § 18–20. Lásd még *Vajda* 1984, 214.

15 „tu, nullis angustiis cohercitus, pro tuo arbitrio, in cuius manu te posui, tibi illam prefinies”.

16 Megkapóan fejezi ki ezt az alábbi állítása: „Ki mit ápol, az növekszik fel, az hozza meg gyümölcsét benne.” *Vajda* 1984, 214.

17 *Pufendorf* számára is alaptétel volt a sztoikus tézis: „Lebe in Übereinstimmung mit der Natur, folge ihren Gesetzen.”

18 Alapvető munkája 1672-ben jelent meg „*De iure nature et gentium libro octo*” címmel. A természetjog igazolásának nehézségeiről ugyanakkor lásd *Sajó* 1996, 26–33.

19 Ebből a korból figyelemre méltó az emberi méltóság alapján történő, egyik első részletes alapjogi „kódex”, amely 98 pontban gyűjtötte össze az emberi jogokat. A dokumentum az 1641. évi „*The Massachusetts Body of Liberty*” volt. A szabadságjogokat összefoglaló dokumentum első pontja rögzíti, hogy senkit sem lehet életétől megfosztani, valamint senkit sem lehet méltóságában és jó hírnevében korlátozni: „No mans lie shall be taken away, no mans honour or good name shall be stayned...”.





re vonatkozik, annak »piaci ára« van; ami valamely szükséglet előfeltételezése nélkül megfelel egy bizonyos ízlésnek vagy kedélyünk pusztán cél nélküli játéka révén tetszést kelt, annak »affekciós ára« van; ami viszont az öncél létrejöttének egyedüli feltétele, annak nem pusztán viszonylagos értéke, azaz ára van, hanem belső értéke, vagyis »méltósága«.²⁰ Kant felfogásában kiemelt szerepe van az ún. *maxima* kategóriájának, ami nem más, mint az akarás szubjektív elve, azaz az objektív elv (a gyakorlati törvény) követésére való hajlam. Az emberi lét egyik alapvető célja ebben a rendszerben az olyan életre való törekvés, amelyben az egyén akarja, hogy maximája általános törvénné váljon.²¹ Az ember tehát – és általában minden „eszes lény” – öncélként létezik és nem pusztán eszközként, amely egy másik akarat tetszés szerinti használatára szolgál. Ebből következően „mindegyiket, akár magára, akár más eszes lényekre irányuló cselekedetében mindenkor egyúttal célnak is kell tekinteni”.²² Összegzésképpen: „az eszes természet öncélként létezik”.²³ Mit jelent mindez a méltóság érinthetetlensége, illetve alakíthatósága tekintetében? Ugyanis maga a kantianusi képlet is rendkívül összetett, mint ahogyan elárulja ezt Kant egyik kérdése is: „...vajon szükségszerű törvénye-e minden eszes lénynek, hogy cselekedeteit mindenkor olyan maximák szerint ítélje meg, amelyekről akarhatja, hogy általános törvényként szolgáljanak?”

c) Az emberi méltóság értelmezése a német jogfelfogás szerint

27. A német irodalomban uralkodó – de nem kizárólagos – felfogás értelmében, az emberi méltóság kategóriájának gyakorlatban tapasztalható relativizálódása ellenére az emberi méltóság a jogi adaptáció számára az emberi szabadsághoz és egyenlőséghez kötött, és ezért csak az abszolút voltát kifejező interpretáció jöhet szóba. Ennek pedig az emberi méltóság *a priori* értelmezése felel meg.²⁴ A német alkotmánybíróság átvette a kanti kategorikus imperatívusz elemeit, különösen a szabadság, az autonómia, az önmeghatározás és a felelősség vonatkozásában.²⁵ Kétségtelen azonban, hogy az alkotmányértelmezés történetében, valamint a jogalkalmazás során találunk olyan momentumokat, amelyek nem feltétlenül, illetve nem kizárólagosan a kanti szövegértelmezésre épülnek.²⁶

Az emberi méltóság érinthetetlensége (valamint ennek az egyes alkotmányokban történő rögzítése) más irányú értelmezési kétségeket is felvetett. A né-

20 Kant 1991 (1785), 68.

21 Ez pedig nem más, mint Kant filozófiájában az egyetlen lehetséges (általános) kategorikus imperatívusz megfogalmazása: „cselekedj ama maxima szerint, melyet követve egyúttal azt is akarhatod, hogy maximád általános törvény legyen”. Uo. 52.

22 Uo. 60. Megfogalmazásában: „Handle so, daß du die Menschheit in Deiner Person, als in der Person eines jeden anderen jederzeit zugleich als Zweck, niemals bloß als Mittel brauchst.”

23 Kant filozófiájának további lényeges, mondhatni központi kategóriái az autonómia és a szabadság. Tömör fogalmazásában: „az autonómia az akarat minősége, s általa az akarat önmaga számára (függetlenül az akarás tárgyainak minőségétől) törvény”. Az akarat az ember egyfajta oksága, a szabadság pedig ennek az okságnak az a tulajdonsága, hogy meghatározó külső okok nélkül is hatni tud. Uo. 75–81.

24 Geddert-Steinacker 1990, 38–39.

25 Lásd erről Häberle 1987, 834.

26 Többek között azért sem, mert meghatározott filozófiai kategóriák Kant óta nyilvánvaló átalakuláson mentek keresztül, mint ahogyan a kanti fogalomképzés sem előzmények nélküli. Így témánk szempontjából egyáltalán nem közömbös később Hegel jogfilozófiája, amelyben az állam nem más, mint az erkölcsi eszme valósága („Wirklichkeit der sittlichen Idee”). Egyértelmű ebből a szempontból Wils fogalmazása: „Menschenwürde ist abhängig von den realen Bedingungen bzw. von den Umständen”. Míg a kanti emberi méltóságfelfogás *a priori*, a hegeli *a posteriori*. Wils 1989, 153. Lásd még a 29. jegyzetben leírtakat.



met *Grundgesetz* 1. cikkely (1) bekezdésének első mondatában megfogalmazott „*Die Würde des Menschen ist unantastbar*” egyes felfogások szerint azért ellentmondásos, mert az emberi méltóság önmagában, a jogtól függetlenül – mint valamiféle jogon kívüli, illetve jog előtti kategória – jelenik meg. Kritikával illetik a második mondatot is.²⁷ Ha ugyanis igaz, hogy az emberi méltóság jog előtti kategória, akkor miért kellene a jognak külön is védenie.²⁸ Enders ugyanakkor az emberi méltóság alkotmányos megjelenítésének sajátosságára hívja fel a figyelmet. Megítélése szerint, míg számos alkotmányjogi fogalomban kifejeződik annak mintegy alkotmány előtti – mondhatni jog előtti – gyökere, addig a méltóságot mint az emberi minőség, lényeg kifejezőjét meglehetősen *célirányosan*, egyes konkrét intézményekre vonatkoztatottan határozzák meg az egyes alkotmányok.²⁹ Az emberi méltóság érinthetetlenségéből (*Unantastbarkeit*) több más kategória is következik. Így az emberi méltóság nélkülözhetetlen, illetve arról nem lehet lemondani (*Unverzichtbarkeit*), elveszithetetlen (*Unverwirkbarkeit*), valamint korlátozhatatlan (*Uneinschränkbarkeit*).³⁰ Ez többek között azt is jelenti, hogy az emberi méltóságnak konkrét esetben történő sérelme nem jelenti az emberi méltóság védelmére vonatkozó általános igény (*Achtungsanspruch*) elvesztését, azaz az emberi méltóság – mint ilyen – sérelmének megengedhetőségét. Így az emberi méltóságot megillető általános védelmi igény soha nem vitatható, és vele szemben nem részesíthető előnyben semmilyen más, a jog által védett érték.³¹

Milyen méltóságfogalomból eredeztethető a *Grundgesetz* GG 1. cikkelyének értelmezése? A német jogfelfogás az embert saját szellemi erejében minősíti, amely kiemeli a személytelen természetből, és ami alkalmassá teszi az embert saját tudatra, saját döntések meghozatalára, valamint környezetének alakítására.³² Ebből a fogalomból az emberi méltóság mint absztrakció és az egyes ember kapcsolata az alábbi módon ábrázolható: „*die Menschenwürde als potentielle Eigenschaft jedes konkreten Menschen*”.³³

28. Ehhez a méltóságfogalomhoz ugyanakkor többféle értelmezés is kapcsolódott, illetve ebből származott, némileg modulált tartalommal. Témám szempontjából alapvetően két értelmezés tárgyalása indokolt: az egyik a *Mitgifttheorie*, a másik a *Leistungstheorie*.³⁴ Az előző az emberi méltóság *a priori* eredeztetésének felel meg, amennyiben e felfogás szerint az emberi méltóság *az egyén olyan különleges képessége, tulajdonsága, amelyet a teremtéstől vagy természettől fogva, mintegy magától értetődően magával hoz*.³⁵ Ebben a kontextusban, minden ember saját szellemiségének a hordozója, ez az, ami kiemeli az eredeti, személytelen

27 „*Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.*”

28 Geddert-Steinackert 1990, 79. Hasonlóképpen Spaemann 1987, 296–298.

29 Enders 1997, 22. A görög alkotmány 2. cikkely (1) bekezdése értelmében az emberi méltóság tiszteletben tartása és védelme az állam alapvető kötelessége. A spanyol alkotmány 10. cikkely (1) bekezdése rögzíti, hogy a politikai rendszer és a társadalmi béke alapját az egyén méltósága, sérthetetlen és elidegeníthetetlen jogai, személyiségének szabad kibontakoztatása, a törvények és mások jogainak tiszteletben tartása képezi. A Finn Köztársaság alkotmánya 7. cikkely (1) bekezdése értelmében mindenkinek joga van az élethez, a személyi szabadsághoz, a sérthetetlenséghez és a biztonsághoz. Az emberi méltóság kifejezést a (2) bekezdésben használja az alkotmányozó, amennyiben senkit sem lehet halálra ítélni, megkínózni vagy olyan eljárás alá vonni, amely sérti emberi méltóságát.

30 Nipperdey 1954, 21–28.

31 Podlech 1984, Rn. 69.

32 Maunz–Dürig 1993, Art 1. Abs. 1. RdNr. 17.

33 Uo. Art 1. Abs. 1. RdNr. 19. Ebből következően az emberi méltóság ideája független az egyes ember egzisztálásától, az emberi méltóság abban az esetben is sérülhet, ha az adott ember még nem született meg vagy már meghalt.

34 Hofmann 2006, 2.

35 *Mitgift* = hozomány.





környezetéből és képessé teszi arra, hogy saját döntéseket hozzon, azoknak tudatában legyen és így alakítsa környezetét.³⁶ Ezzel szemben a *Leistungstheorie* nem ezt az abszolút, objektív értéket veszi alapul, hanem a konkrét emberi szubjektumot, és ennek megfelelően az emberi méltóság függ az ember magatartásától, cselekedeteitől.³⁷

Újabbban került előtérbe egy harmadik megoldás, nevezetesen a *Kommunikationstheorie*.³⁸ Ez az elmélet nem a szubsztanciából, nem a képességből vagy a teljesítményből, hanem az emberi, társadalmi kapcsolatokról vezeti le az emberi méltóság lényegét.³⁹ Ennek a felfogásnak a középpontjában az ember és embertársai közötti viszony áll, az individuum és *Mitmenschen* kapcsolata. Ebben a kapcsolatban az emberi méltóság kifejeződése nem más, mint az egyén szociális védelmi igényének pozitív megítélése.⁴⁰ Könnyen úgy tűnhet, hogy az emberi méltóság, mint kommunikációs fogalom, feszültséget teremthet az egyén – mint az emberi méltóság hordozója –, és a kollektíva – mint e méltóság megítélésének hordozója – között. Ezt a potenciális feszültséget a német alkotmánybíróság viszonylag hamar feloldotta. Az *Investitionshilfe* határozatban⁴¹ a testület rögzítette, hogy a *Grundgesetz* nem az elszigetelt embereszményre épül; a *Grundgesetz* az individuum és a társadalom között lévő ütközéseket a társadalomra vonatkoztatottan, a társadalmi kötődést figyelembe véve oldja fel anélkül, hogy az egyén értékeit sértené.⁴²

29. Az emberi méltóság érinthetetlensége – mondhatni az abszolút volta iránti igény⁴³ – egyik dogmatikai, jogalkotási és jogalkalmazási problematikája a lemondás intézményében ölt testet. Az emberi méltóság érinthetetlensége egyben azt is jelenti, hogy az emberi méltóság – mint ilyen – korlátozhatatlan, és az emberi méltóságot nem lehet zavarni és nyilvánvalóan nem lehet lemondani róla.⁴⁴ Jellemző azonban, hogy konkrét esetben nem az emberi méltóság valamiféle sérelme kerül előtérbe – általában ez közvetlenül meg sem fogalmazódik –, hanem a szerződés, illetve a jogviszony alakítása jogáról való lemondás által sérül valamely alapjog.⁴⁵ Ennek megfelelően az irodalomban és a jogalkalmazásban sem az emberi méltóságról való lemondást, hanem az egyes alapjogokról való lemondás lehetőségének a problematikáját vizsgálják,⁴⁶ elhatárolva ezt az alapjog külső hatalom általi korlátozásától. *Schwabe* hangsúlyozza, hogy a lemondás dogmatikai fogalmát a magánjog alakította ki, és már ebből következően is indokolt feltenni a kérdést, hogy egyáltalán hatással lehet-e az alapjog hordozója saját akarata által alapjoga elenyészésének, illetve kiüresítésének. Más képpen fogalmazva, a jogügyletekre, a magánjogi forgalomra kialakított intéz-

36 Ez a felfogás Kant alábbi megállapítását tekinti kiindulási pontnak: (*Menschenwürde*) „absoluten inneren Welt”. Kant 1959, 285.

37 Lásd erről alább Luhmann 1999.

38 Giese 1975, 73–77.

39 Ennek a megközelítésnek korai markáns képviselője Löwith. Löwith 1928.

40 Lásd ezt szintén alább Luhmann 1999, valamint az *Achtungsanspruch* intézményéről korábban leírtakat.

41 BVerfGE 4, 7 – *Investitions-Urteil*.

42 BVerfGE 4, 7 – *Investitions-Urteil* D 3.

43 A kifejezést. „Absolutheitsanspruch der Würdegarantie” lásd Geddert-Steinacker 1990, 79.

44 Nipperdey 1954, 21.

45 Lásd ezzel összefüggésben az *employment at will*, illetve ennek egy szelídített változatát, a *zipper clause* doktrínáját. Goldman 1984, 266. Lásd erről részletesen e munka harmadik részének III. fejezetében.

46 Az ún. *Grundrechtsverzicht* problematikájához lásd többek között Schwabe 1977, 92–127; újabban Spieß 1997. Az alapjogokról történő lemondással összefüggésben szinte egyöntetű az az álláspont, hogy „*Grundrechtsverzicht als Totalverzicht wohl allgemein als unzulässig ist.*” Lásd Pietzcker 1978, 531.; Schwabe 1977, 93.; Stern 1984, 906.





ményt lehet-e alkalmazni az alkotmányos alapjogokra.⁴⁷ A lemondás intézménye egy egyoldalú, önkéntes, visszavonhatatlan nyilatkozat, amellyel valaki bizonyos dologról vagy követelésről (igényről) lemond.⁴⁸ A lemondás teljesen más problémákat vet fel a magánjog és a közjog területén, amely következik abból, hogy a magánjog és a közjog teljesen más érdekrendszert foglal magában. Éppen azért, mert a magánjog a magánautonómia és ebből következően a szerződéses szabadság elvén nyugszik, a valamely előnyről, jogról való lemondás egyáltalán nem szokatlan. Az alapjogokról való lemondás azonban más jellegű problémát vet fel. Mivel az alapjogok még abban az esetben is az állam és az egyén viszonylatára vonatkoznak, ha egy konkrét alapjogi ütközés mögött látszólag közvetlenül az ellentétes alapjogok hordozói közötti ellentét jelenik meg, feltételezhető, hogy az államhatalom, soha nem kizárólag a saját, illetve az általános közérdeket tartja szem előtt, hanem az egyén érdekeit is. Ez azonban fordítva is igaz. Nevezetesen az egyén is köteles saját egyéni érdekei érvényesítése során a közérdekre is tekintettel lenni.⁴⁹ Ebből adódóan az egyén nem bánhat tetszőlegesen, szabad belátása szerint alapjogaival. Az irodalomban ugyanakkor – a már elismert esetscsoportoktól függetlenül – azért is vitás az alapjogról való lemondás intézménye, mert az ellenzők, és a támogatók is ugyanarra az elvre, nevezetesen az emberi méltóságra hivatkoznak. Az emberi méltóság feltétlen: alapja az ember személyisége kibontakozásának, de ebben – többek szerint – benne van az alapjogról való lemondás lehetősége is.

Az egyes alapjogokról való lemondás megítélése annak ellenére ambivalens, hogy a német közjogban léteivel kapcsolatban érdemleges kétség nem merül fel.⁵⁰ A törvény által szabályozott egyértelmű tényállásokon túl,⁵¹ a jogalkalmazás és a jogtudomány is számos esetben elismeri az alapjogról való lemondás lehetőségét.⁵² Vitán felül áll, hogy nem mondhat le azokról az alapjogokról – illetve általában jogairól –, amelyekhez egyben köteleességek is tartoznak.⁵³ A probléma nem is ezeken a területeken jelentkezik, hiszen – a fentiekben leírtak szerint – az egyén nem gyakorolhatja szabad belátása szerint azokat a jogokat, amelyek ő és az állam közötti viszonyokban realizálódnak, azaz az ún. közjogi alanyi jogai a magánjogi alanyi jogokhoz képest jóval kötöttebbek.⁵⁴ Az alapvető kérdés az, hogy me-

47 Spieß részletesen elemzi a lemondás eredetét, intézményét és az egyes jogágakban való megjelenését. A lemondás, „Verzicht” kifejezés használatos a *versagen*, *lossagen*, *sich von etwas befreien*, illetve a *nein sagen* értelemben. Spieß 1997, 4.

48 Az irodalomban a *Verzicht* és az *Einwilligung* elhatárolása rendkívül fontos, amennyiben utóbbi *ex nunc* visszavonható. Lásd erről részletesen Spieß 1997, 12.; Pietzker 1978, 532.

49 Lásd erről Illian 1993, 6.

50 Ettől függetlenül ítélandó meg, hogy egyesek szűkebben, mások tágabban ítélik meg a lemondás esetscsoportjait. Többen csak a konkrét törvényi tényállások, esetleg a jogalkalmazás által elismert esetekre korlátozzák a lemondás lehetőségét, mások ennél tágabb teret adnak az egyén önrendelkezésének. Megjegyzem, hogy korábban a jogalkalmazás az alapjogról való lemondást egyáltalán nem tartotta megengedhetőnek. Lásd *BVerfGE* 13, 225 – *Bahnhofsaphoteke Frankfurt*.

51 Így többek között le lehet mondani a társadalombiztosítási igényről, az állampolgárságról, meghatározott eljárásokban a védelemről, illetve a képviseletről. Ezzel szemben például nem lehet lemondani a köztisztviselői törvények alapján járó bizonyos illetményekről. Lásd a *Bundesbesoldungsgesetz* 2. § (3) bekezdését, valamint a *Beamtenversorgungsgesetz* 3. § (3) bekezdését.

52 Ezek közé tartoznak különösen az alábbi tényálláscsoportok. Általában lemondhat a jogosult bizonyos eljárásjogi jogállásokról, átruházható követelési jogokról, és általában olyan jogokról, amelyek a nem gyakorlással elenyésznének. Lemondhat továbbá számos, a szomszédjogokkal kapcsolatos, az építési jog körébe tartozó jogról, bizonyos politikai jogairól és egyes engedélyekről stb.

53 Nem mondhat le példának okáért bizonyos támogatásokról, amelyekhez meghatározott köteleességek társulnak. Így nem utasíthatja vissza a környezetbarát hulladéktároló vagy fűtési rendszer kialakításáért kapható támogatást azzal az érveléssel, hogy nem kívánja háztartását átalakítani.

54 A közjogi alanyi jogról lásd mindenekelőtt Jellinek 1892; Bühler 1914.





lyek azok az alapjogok, amelyek kötelesség nélkül vannak jelen, azonban oly mértékben kötődnek az emberi méltósághoz, hogy a felettük való diszponálás nem lehetséges.⁵⁵

Amennyiben az emberi méltóság érinthetetlensége, illetve diszponálhatatlansága szolgál kiindulópontként,⁵⁶ olyan irányultságú jognyilatkozat tétele nem lehetséges, amely magát az emberi méltóságot is érintené.⁵⁷ A német jogtudományban és az alkotmánybírók gyakorlatában egyértelmű, hogy az alapjogok nem csupán az egyes egyének számára jelennek meg védelmi jogokként (*Abwehrrechte*), hanem ezzel párhuzamosan egy objektív rendnek is a meghatározó elemei. Mindebből következően az egyes egyének csak abban az esetben és csak addig van rendelkezési szabadsága az egyes alapjogok felett, amíg az alapjog objektív rendeltetése, illetve funkciója változatlan marad.⁵⁸ Ebből az is következik, hogy csak olyan jellegű és mértékű diszponálás lehetséges az alapjogok felett – ideértve az alapjogok gyakorlásáról történő lemondást is –, amely megfelel magának az alkotmányban benne foglalt és az alapjog lényegét érintő korlátozásnak. Ezzel összefüggésben tipikus példaként szokták felhozni a *Grundgesetz* 2. cikkely (1) bekezdését, amely szerint *egyrésről* mindenkinek joga van személyiségének szabad kibontakoztatására, *másrésről* az alaptörvény rögzíti az ún. klasszikus „*Schrankentrias*”-t, amelynek értelmében az említett jog nem sértheti mások jogait, nem lehet ellentétes az alkotmányos renddel és nem sértheti az erkölcsi törvényeket sem.⁵⁹

30. *Dürig* is kiemeli az emberi méltóság értelmezése körül megfigyelhető általánosítási törekvéseket, és az ezzel párhuzamosan jelentkező differenciálásra való hajlandóságot, amely utóbbi az egyes magatartások értékelésében fejeződik ki. Nézete szerint az „erkölcsi törvényben” foglalt értékialakítás általánosságban nem függhet sem a bíró vagy egyéb jogalkalmazó jogérzetétől, sem pedig a népeség egy adott csoportjának saját érdekei által meghatározott ítéletétől. Ez az általános – ha úgy tetszik absztrahált – erkölcsi egység azonban a maga teljességében nem létezik, ezért mindenkor és mindenütt kimutatható a differenciálás igénye.⁶⁰ A differenciálás problematikája azért rendkívül kényes, mert ugyan – természetesen némi leegyszerűsítéssel – „*Recht als konfektionierte Sittlichkeit*”,⁶¹ de nyilvánvalóan mindenkire illő, mintegy érinthetetlen, diszponálhatatlan rendszert kialakítani és fenntartani nem lehetséges.⁶²

55 Kimondható ez annak ellenére, hogy általában a közjogban olyan általános utalást nem találunk, amely a lemondást generálisan kizárná. Lásd a *Verwaltungsrechtlicher Vertrag* intézményével kapcsolatos nézeteket. Maurer 1990, 302–348.

56 A német alkotmánybírók egyértelműen kifejezte: „Die Würde des Menschen etwas Unverfügbares.” Lásd az életfogytiglani büntetésről szóló határozatot *BVerfGE* 45, 187 (21. 06. 1977).

57 Schwabe 1977, 127.

58 *Leisner* ezt az álláspontját egyenesen a *Grundgesetz* 1. cikkelyéből vezeti le. Nézete szerint „*Artikel 1 Absatz 1 GG ist unverzichtbar*”. Lásd *Leisner* 1960, 384–391. Ez a tétel még egy helyütt nyeri el jelentőségét, nevezetesen az alapjogok magánjogi hatályánál, az ún. *Drittwirkung* tanánál.

59 A GG 2. cikkelye (1) bekezdésének elemzését lásd Maunz–Dürig 1993, Art. 2. Abs. I. A korlátozásokról, az ún. „*Soweit-Satz*” *unmittelbarer und mittelbarer Verfassungsvorbehalt* minősítéséről lásd RdNr. 12–25., valamint 69–86. Ami az erkölcsi törvényt (*das Sittengesetz*) illeti *Dürig* hangsúlyozza, hogy a kifejezés egyrészt deklarativ csengésű, ugyanakkor meghatározott értéket tartalmaz, és talán ennyivel több mint a hasonló, régtől fogva ismert és alkalmazott jogfogalmak. Ilyenek például a „*gute Sitten*”, a „*Treu und Glauben*” elve stb.

60 Ha ugyanis általában a világ, vagy akárcsak egy meghatározott régió, korszak, közösség erkölcséről esik szó, ennek megítélésében koránt sincs egység, illetve egységes szemlélet. *Dürig* nyomtatékosítja, hogy még az egy adott nép általánosan egységesnek mondott erkölcsi felfogása is differenciálást igényel. Maunz–Dürig 1993, Art. 2. Abs. 1. RdNr. 16.

61 Maunz–Dürig 1993, Art. 2. Abs. 1. RdNr. 16.

62 Talán ez is tükröződött a német alkotmánybírók egy korábbi ítéletében. A *transzszexuális törvénnyel* kapcsolatos első ítéletében az alkotmánybírók kifejezetten utalt arra, hogy az emberi méltóság konkrét tartalmának meghatározása, pontosabban



Fontosak azok a döntések, amelyekben a jogalkalmazó nem engedi az alapjogról való lemondást, az emberi méltóság érinthetetlenségére való hivatkozással.⁶³ Mivel az említetteknek megfelelően az alapjogról történő lemondásnak kiemelkedő jelentősége van a szubordinációt fenntartó munkajogviszony tartalmában, egy olyan ügyet érintek, amely éppen szélsőségei által alkalmas a probléma lényegének szemléltetésére. A Szövetségi Közigazgatási Bíróság (*Bundesverwaltungsgericht*) az egyik sokat vitatott későbbi ítéletében, az ún. *peep-show határozatban*,⁶⁴ az emberi méltóságot – *általában mint ilyet* – kizárólag objektív kritériumok alapján vélte minősíthetőnek, és megsértését az adott tevékenység végzése miatt önmagában is megállapította, annak ellenére, hogy az érintett nő önként vállalta azt. A közigazgatási bíróság rögzítette: „*Die Würde des Menschen ist ein objektiver unverfügbarer Wert, auf dessen Beachtung der einzelne nicht wirksam verzichten kann*”.⁶⁵ A bíróság az emberi méltóság védelmét a jó erkölcsbe ütköző tevékenység tilalmával kapcsolta össze, egyben megállapította, ebben a konkrét esetben a működési engedély kiadásának megtagadása az emberi méltóság állami védelmi kötelességének egyik eszköze.⁶⁶ A testület ismételt megállapította, hogy az emberi méltóság sérelme még nem tisztázott és nem igazolt azáltal, hogy az adott tevékenységet az érintett személy önként vállalja, ugyanis az emberi méltóság objektív, diszponálhatatlan érték, amelyről az egyén érvényesen nem mondhat le.

Többen megjegyzik azonban, hogy a bíróság hivatkozott döntése néhány kérdést megválaszolatlanul hagyott. *Geddert-Steinacker* szerint a határozat nem tisztázta, hogy az egyén életkörülményeit egyáltalán alakíthatja-e és milyen módon, az egyén világnézetét abba az irányba fordítva, ami az ő személyes méltóságának megfelel.⁶⁷ Mivel ez a kérdés nem merült fel, marad az a „paternalista módon objektivizált” értékorientált megközelítés, amely kizárólag a tevékenység jellegére és módjára való tekintettel minősít, az állam védelmi felelősségét bevonva.⁶⁸ Utal arra, hogy közigazgatási bíróság döntése némileg ellentmond az említett

az erre való felhatalmazottság elsősorban az *érintettet magát is megilleti*. A bíróság álláspontja értelmében az Alaptörvény 1. cikkely (1) bekezdése védi az emberi méltóságot, „*wie er sich in seiner Individualität selbst begreift und seiner selbst bewußt wird*”. A konkrét tárgyban az alkotmánybíróság ezért arra a következtetésre jut, hogy magára a transzszexuálisra kell bízni, hogy végrehajthatja-e a nemi változást eredményező operációt vagy sem. Ebből következően harmadik személy véleménye, állásfoglalása nem mértékadó. BVerfGE 49, 286, RdNr. 298. Transsexuelle l. 11. 10. 1978. Az eset kritikai elemzését lásd Geddert-Steinacher 1990, 88.

63 Ezek az ügyek az élet szinte minden területéről felmerültek. Az 1980-as évek elején az alkotmánybíróság még abban az esetben is az általános személyiségi jog megsértésének ítélte a hazugságvizsgáló gép alkalmazását, ha az érintett ebbe beleegyezett (*Beschluß 18. 08. 1981, 2BvR 166/81*). Hasonló módon alkotmányellenesnek találta a bíróság a választás titkosságához való jogról történő lemondást, azzal érvelve, hogy ez a jog nemcsak az egyént, hanem a közérdeket is legalább olyan mértékben védi (*BVerfGE 21, 200*). Rendkívül nagy figyelmet kapott az ún. *Scheidungsvereinbarung* ügy, amelyben az elvált férj arra kötelezte magát, hogy másik városba költözik. A bíróság álláspontja szerint ezáltal sérült a szabad mozgáshoz való jog, és így alkotmányellenes a megállapodás. *BGH, Juristenzeitung*, 1972, 559. Szintén nagy érdeklődésre tartott számot az ún. *Zölibatsklausel* ügy (*BVerwGE 14, 21*). A Szövetségi Közigazgatási Bíróság szintén a közérdekre hivatkozva találta alkotmányellenesnek azt a megállapodást, amelynek értelmében a jelentkező rendőrtiszt olyan nyilatkozatot írt alá, hogy szolgálati jogviszonyának ideje alatt nem köt házasságot. Megjegyzem, hogy a munkaügyi bíróság (BAG) már 1957-ben érvénytelennek minősítette a hasonló jellegű megállapodásokat a közszolgálatban.

64 *BVerwGE 61, 274, Sittenwidrigkeit von Peep-Shows 15. 12. 1981*. Figyelemre méltó, hogy a közigazgatási bíróság döntése nem került az alkotmánybíróság elé.

65 *BVerwGE 64, 274*.

66 A konkrét peepshow-tevékenységgel összefüggésben a bíróság az alábbiakat állapította meg: „*Die Menschenwürde ist verletzt, wenn die einzelne Person zum Objekt herabgewürdigt wird.*”

67 Geddert-Steinacher 1990, 89.

68 Ezt a kérdést az egyén és a közösség viszonyával próbálja ugyanis tisztázni a bíróság. Az ügyben tárgyalt tevékenység állami engedélyezése végső soron az állam felelősségét is jelenti, többek között az emberi méltóság védelme alapján, ugyanis a *Grundgesetz* 1. cikkely (1) bekezdésének második mondata értelmében „*Sie (die Würde des Menschen; betoldás tőlem: K. Gy.) zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller Staatlicher Gewalt*”.





transzszexuális ügyekben hozott alkotmánybíróági döntéseknek. (Azt viszont ő is elismeri, hogy a tényállások közé nem lehet feltétel nélkül egyenlőségelet tenni.) A határozat kiemeli, hogy az érintett személy önkéntes akarata is csak abban az esetben zárhatná ki az emberi méltóság sérelmét, ha az emberi méltóság éppen és csak az érintett beleegyezésének hiányával lenne megalapozott. Erről azonban nincs szó. Több hasonló ügy miatt is figyelemre méltó az adott tevékenység jellemzése. A bíróság kijelentette, hogy a tényállásban vitatott tevékenység nem az érintett hölgy magamutogatására vagy önkifejezésére szolgált, hanem egyszerűen kommersziális érdekeket követett. Az emberi méltóság éppen a személyiség dologgá történő megaláztatása révén sérült.

31. A határozatot ért kritikák többnyire az „abszolút érték” *versus* a „teljes önrendelkezés” viszonylatában elemezték az emberi méltóság ideáját.⁶⁹ Megfogalmazódott továbbá, hogy milyen lényegű az az individuumból el nem választható méltóság, amelynek minősítése végső soron harmadik személytől vagy az állam valamely hivatalától függ. Ha ez a tétel igaz lenne, úgy az emberi méltóság kategóriája alapvetően az erkölcs, az illendőség, illetve a modor világába menne át.

Az emberi méltóság és a jó erkölcsbe ütköző szerződés, illetve tevékenység, továbbá ezzel összefüggésben az alapjogról való lemondás minősítése körüli bizonytalanság követhető nyomon a *Bundessozialgericht* ítéletében is.⁷⁰ Figyelemre méltó a bíróság okfejtése a jó erkölcsbe ütköző jogügylet megfogalmazása és minősítése tekintetében. Értelmezésében a valamilyen szexualitással összefüggő szolgáltatás miatt számos tényállás alapján merülhet fel a jogügylet érvénytelensége. Így szóba jöhet a pornográf tartalmú filmek bemutatása, terjesztése, a sztriptíz tánc, az üzletszerű telefon, vagy btx szex, a peep-show, a nemi aktus bemutatása egy éjjeli lokálban, illetve az üzletszerű prostitúció. Ezeknek a tevékenységeknek egy részét jól lehet álcázni bizonyos egyéb szolgáltatásokkal, ellátásokkal. A jogügyleteknek a jó erkölcsbe ütköző minősítése a jogalkalmazásban meglehetősen eltérő. Az adott jogügylet megítélése az eset összes körülményétől függ, továbbá meg kell vizsgálni az erkölcsi normák megsértésének súlyát, valamint jogkövetkezményeit.⁷¹ A Bundesverwaltungsgericht érvénytelennek minősítette a peep-show üzlet megnyitására vonatkozó engedélyt.⁷²

69 „Wertabsolutismus oder Selbstbestimmung”. Von Olshausen 1982, 2221–2224.

70 B 12 KR 21/98 R. Az egyik ügyben egy munkatárs a D-Telekom online párbeszéd szolgáltatásánál dolgozott, és szexuális tartalmú beszélgetéseket folytatott a szolgáltatást alkalmoszerűen felhívó személyekkel. A foglalkoztatott ún. „Honorarvertrag” alapján végezte ezt a tevékenységet. Témánk szempontjából lényeges, hogy a foglalkoztatott és a hívó fél mindvégig anonim maradt, továbbá az alkalmazott a beszélgetést bármikor megszakíthatta. Az ügy érdekességét az adja, hogy a társadalombiztosítás felé nem fizettek járulékot, továbbá a jövedelem után nem adóztak. A kérdés az volt, hogy amennyiben a BGB 138. §-a alapján a jogügylet a jó erkölcsbe ütközik és ennél fogva érvénytelen, mentesülnek-e az említett járadék-, illetve adófizetési kötelezettség alól a felek, nevezetesen a foglalkoztató és a foglalkoztatott.

71 B 12 KR 21/98 Abs. 23, 24. Így a bíróság jó erkölcsbe ütközőnek minősítette az üzletszerű prostitúcióra irányuló szerződést (BGHZ 67, 119, 122.), de ugyanígy azt a szerződést is, amelyben a szolgáltatás az éjszakai bárban a színpadon bemutatott nemi aktus volt (BAG AP Nr 34 zu 138 BGB).

72 Figyelemre méltó azonban, hogy a fentiekkel szemben a sztriptíz táncosnővel kötött szerződést nem minősítette a jó erkölcsbe ütközőnek. Tanulságos az elhatárolásra vonatkozó okfejtés. A peep-show ítéletben a bíróság kifejtette, az adott helyzetben a nő az anonim nézők számára nem más, mint a szexuális önkielégítés pusztá tárgya. A táncos esetében a bíróság megállapította, hogy a meztelen női test megmutatása önmagában nem sérti az emberi méltóságot, ezért az ilyen jellegű műsorokkal, illetve előadásokkal szemben nem lehet kellő alappal a hivatkozott kifogást megtenni. A konkrét esetben (online sex-dialog) egyébként a bíróság annak a véleményének adott hangot, hogy szolgáltatás jó erkölcsbe ütköző minősítése legalábbis kétséges. Igaz ugyan, hogy a peep-show és az online sex-dialog között kétségtelen azonosság áll fenn annak célja tekintetében. A szolgáltatás azonban vagy csak szóveges, illetve írásbeli formában teljesíthető, azaz testi, akusztikus, vagy vizuális kapcsolat nincs a szolgáltató és a hívó fél között (B 12 KR 21/98 R Abs. 25, 26).





A bíróság ugyanakkor nem egy ügyben nyitva hagyta annak a kérdésnek a megválaszolását, hogy a konkrét esetben a megállapodás a jó erkölcsbe ütközött-e vagy sem. Sokkal inkább az érdekelte, hogy ún. függő, önállótlán vagy önálló munkavégzésről van-e szó, amely az érintett adójogi és társadalombiztosítási jogi szabályok miatt volt lényeges. A bíróság megállapította továbbá, hogy még abban az esetben is, ha a felek közötti szerződés érvénytelen az említett ok miatt, a tényleges szolgáltatást, teljesítést elemezve megállapítható az ún. faktikus foglalkoztatási, azaz munkaviszony léte.⁷³

Az érintett esetek több problémát is felszínre hoztak az emberi méltóság érintetlenségével összefüggésben. Kérdéses, hogy nem fordul-e meg az eredeti képzet. Azaz, az emberi méltóság jogon kívüli, jog előtti, *a priori* kategória ugyan, de az emberi méltóság mint az alapjogok forrása csak akkor értelmezhető-e, ha morális tartalmán túl alkotmányos, azaz egyben jogi kategóriaként is használható? Igenlő válasz esetén, elfogadva, hogy az emberi méltóság az ember lényegéből következik, konkrét tartalmának az egyén ítéletétől való elválasztását nehéz lenne alátámasztani. További problémaként merül fel az emberi méltóságon nyugvó alapjogok hatálya, címzettsége, azaz ismételten az ún. „*Drittwirkung*” kérdése. Mivel ezt a problémát később részletesen tárgyalom, e helyütt csupán utalok arra, hogy az alapjogok hatálya nem csupán a magánjog alanyainak köteleességszintjét formálja át, továbbá nemcsak a jogalkotásnak *versus* jogalkalmazásnak az alapjogokkal kapcsolatos felelősségi viszonyait modulálja, hanem alapvetően érinti az emberi méltóság-egyen viszonyában a diszponálhatóság kérdéskörét is. Ismét hangsúlyozom, hogy a tárgyalta probléma és ezen belül is a közigazgatási bíróság határozata a peep-show döntésben – több más tényállással egyetemben⁷⁴ általánosítva – közvetlenül érintheti a munkajog premisszáját, a függő munka kategóriáját, és ezzel együtt a munkajogviszony tartalmát átható alá-fölé rendeltséget. Nevezetesen: a függő munka vállalása pusztán szükségszerű kommersziális, piaci érdekeket követ-e, vagy – ha közvetetten is – összefüggésbe hozható-e az emberi méltóság gyakorlásáról való nemcsak átmeneti lemondással? Másképpen fogalmazva, a foglalkozás és a munkahely szabad megválasztása önmagában mennyiben biztosít tényleges szabadságot. A kérdés azért is indokolt, mert az önálló munkavégzés, maga a vállalkozás, tömegek számára gazdaságilag védett, illetve védhető alapjog, ezzel szemben a függő munka védelme alapvetően szociális megfontolások alapján részesül védelemben. Ismételten utalok a munkajog védelmi rendeltetéséről alkotott felfogásokra, illetve arra a tételre, hogy a munkajog elsődlegesen azoknak a joga, akik nincsenek az önállóság olyan fokának a birtokában, hogy a piacon önállóan, „saját nevük” alatt jelenjenek meg. Az egyik meghatározó kérdés az, hogy végső soron mennyiben vált a választás szabadsága választási kényszerre, és ez hogyan hat az emberi méltóságról alkotott, standardizálásra hajlamos felfogásokra.

32. Ezek a kérdések és kételyek követhetők nyomon *Luhmann* okfejtésében is, aki a dogmatikai elemzés igénye és a realitás közötti ellentmondást emeli ki. Álláspontja szerint nincs olyan dogmatikai interpretáció, amely teljesen irreális lenne, és egyetlen helyzet sem létezik, amely ne lenne a dogmatika számára interpretálható. A jog hajlamos felerősíteni az érinthetetlen értékek tabuját, míg ezzel

⁷³ Lásd erről bővebben Küttner-Kania 1992, RdNr. 3; Schaub 2002, 215–216.

⁷⁴ Mint ahogyan utaltam rá ide tartoznak bizonyos internetes, videós vagy telefonos szolgáltatások, amelyek teljesítésénél a foglalkoztatottak munkajogviszonyban állnak.





szemben a szociológiai módszer elsősorban az alapjogok funkcióját helyezi előtérbe.⁷⁵ Álláspontja szerint a társadalom differenciálódása következtében az alapjogok funkciója végeredményben nem más, mint a kommunikáció szabadságának biztosítása a társadalom egyes szerveződései között, amely egyet jelent a különböző érdekek közötti kommunikáció lehetőségének garantálásával. Ez a rendeltetés azonban kifejezetten, közvetlen módon sehol nem deklarált, azonban mint látens funkciónak a kommunikáció feletti rendelkezés és motiváltság biztosítójaként állandóan jelen kell lennie.⁷⁶ Luhmann mindezzel összefüggésben a szabadság és az emberi méltóság alkotmányjogi megközelítését azért illeti kritikával, mert álláspontja szerint az emberre és az emberi társadalomra tekintet nélkül tárgyalja e fogalmakat, és így megmaradt az arisztotelészi szemléletnél.⁷⁷ Számos értelmezés átvette ezt az örökséget, amelynek lényege, hogy a szubsztancia az ember, mint ilyen maga. Ezáltal viszont az ember szociális lény mivolta háttérbe szorult. Mivel felfogása szerint az alapjogok lényegi fogalmának feltárása nem lépett túl a metafizikus gondolkodásmódon, az alapjogok ontológiájának újragondolására van szükség: azaz a *Substanzbegriff* helyett a *Funktionsbegriff* kimunkálása indokolt. Ebben a kontextusban az embert nem önmagában, önmagáért valóan, hanem lehetőségeiben, mozgásában, erejében kell szemlélni. Ebből következően „*der Mensch wird die Persönlichkeit, als welche er sich darstellt.*” Ezt alapul véve álláspontja értelmében a szabadság és a méltóság fogalmait nem különösebben nehéz tisztázni. Kiindulópont, hogy mindkét fogalom az embert mint az egyéni személyiség sikeres önmegvalósítóját minősíti. Mint organizmus az ember már önmagában individuum, azonban ebben a létében csak egy „*individuelles Objekt*”. Öntudatos individuumát azonban csak azáltal nyeri el, hogy önmagát interakcióra képes partnerként tudja megvalósítani. Luhmann az interakciót, a kommunikációt az ember konzisztens individualizációja és szocializációja alapvető feltételének tekinti. Mindebből adódóan az ember saját individualitását, mint személyiséget, csakis a társadalmi mozgásban nyerheti el.⁷⁸

Luhmann felfogásában a szabadság és a méltóság egymást kölcsönösen feltételező kategóriák. Az uralkodó nézetten szemben kimondja, hogy szó sincs valamiféle „vele született” emberi minőségről, sem pedig egy ún. implicit értékről, hanem egy társadalmi kommunikációs eljárásban a személyiség önkifejezésének, önmegvalósításának külső és belső előfeltételeiről.⁷⁹ Rögzíti továbbá, hogy az alapjogok önmagukban nem biztosítanak sem szabadságot, sem méltóságot. Ez az államnak sem áll hatalmában. Ehhez az szükséges, hogy az ember elegendő értelemmel és tapasztalattal rendelkezzen, hogy a saját személyiségét jó irányba, helyesen fejlessze. Mindebből következően, *saját méltóságáért tehát elsősorban maga az ember felelős*. Luhmann utal az alapjogok multifunkcionális érvényesü-

75 Luhmann az emberi méltóság kategóriájához és ezen keresztül az alapjogok rendeltetéséhez az állam és a társadalom megkülönböztetésének vizsgálatával közelít. Alaptétele, hogy az állam nem egyszerűen „a társadalom önszerveződése” (*Selbstorganisation der Gesellschaft*), hanem – Heller definícióját idézve – egy szervezett döntési és okozati egység, amelyet speciális feladatai által lehet minősíteni. Luhmann 1999, 7–8.; Heller 1970 (1934), 223–230.

76 Luhmann 1999, 23. Amennyiben a társadalom kellő differenciáltsága hiányzik, általában megfigyelhető az állam túlsúlya, ami óhatatlanul az egyes érdekek közötti kommunikáció gyengüléséhez vezet. Az alapjogok funkcióját illetően kiemeli, hogy a jogok nem csupán az egyén biztosítékai a saját társadalmi szférájában való létre, hanem az állam számára is meghatározott integrációs feladatot teljesítenek. Az alapjogoknak már a kezdetekkor egyik feladata volt az állami hatalom korlátozása. Ez a feladat ugyanakkor meglehetősen kényesnek bizonyult, hiszen az állam nemcsak a szabadság veszélyeztetője, hanem minden szabadságnak az előfeltétele is

77 Uo. 57.

78 Uo. 60–62.

79 Uo. 70.





lésére, amely számára nem más, mint az egyéni érdekek mellett a társadalom legkülönbözőbb szféráinak az összekapcsolása az alapjogok által. Álláspontja szerint éppen az egyéni jogok és a szociális kötöttség közötti dichotómia hiányzik abban az esetben, ha a méltóság fogalma megmarad a metafizika szemlélete alapján kialakított minősítésnél.⁸⁰

Annak ellenére, hogy az uralkodó felfogás a *Grundgesetz* 1. cikkely (1) bekezdése első mondatában foglalt érinthetetlenséget az emberi méltóság abszolút jellegével kapcsolja össze, az emberi méltóság kategóriája relativizálódásának problematikája megkerülhetetlen. Erre a következtetésre jut az egyes álláspontok és lehetséges megoldások elemzését követően Enders is.⁸¹ Álláspontja szerint amennyiben az emberi méltóságot az emberi minőség lényegi kifejezéseként értelmezzük, akkor ez az *általános emberi minőség nem más, mint az emberi szabadság adta lehetőség a saját felelős magatartásért való kötelezettségvállalásra*. Ebben a kontextusban a kulcsszó a *saját kötelezettség*, vagy másképpen fogalmazva az *önként vállalt köteletség*, amely csak abban az esetben elérhető az egyes egyén számára, ha teljességgel szabad. E szabadság megfogalmazható pozitív és negatív módon is, de mindehhez szükséges az államnak az a magatartása, amelynek következményeképpen az ember e minőségében felelősséggel egyszisztáló lény lehessen: ennek pedig alapvető követelménye a méltóság olyan módon történő elismerése, amely lehetővé teszi az egyénnek a (szabad) kötelezettségvállalást.⁸² Összefoglalásképpen az emberi méltóság által kifejezésre jutó szabadságot az alábbi formulával ábrázolja: *Die Menschenwürde: Ein Recht auf Recht*.

33. Az emberi méltóság fogalmának újabb kori viszonylagossága, illetve a viszonylagosság értelmezésére való törekvés jól nyomon követhető a német alkotmánybíróság néhány további – nagy vitát kiváltó – döntésében. Ezeknek a döntéseknek egy jelentős része közvetlenül az egyes alapjogok korlátozhatóságát érinti, azonban alapjuk az emberi méltóság feletti diszponálhatóság. Ezeknek a sorában az egyik alapvető fontosságú az „*Abhörurteil*”, amelynek indoklásában az alkotmánybíróság kifejtette, hogy az emberi méltóság érinthetetlensége nyilvánvalóan abban a kontextusban minősíthető, amely körülmények között az emberi méltóság sérült.⁸³ Ez viszont csak a konkrét esettel összefüggésben értelmezhető. A bíróság szerint vitán felül áll, hogy a *Grundgesetz* 1. cikkely (1) bekezdésének első mondatát nem minden szabály vagy rendelkezés (intézkedés) sérti, amely a polgárok szabadságát korlátozza, s amelyekkel rájuk kötelezettségeket terhel vagy őket megkérdőjelezésük nélkül számukra ismeretlen vagy ismeretlennek maradt eljárásoknak, intézkedésnek veti alá.⁸⁴

80 Uo. 80–81.

81 Enders 1997, 5–24.

82 Uo. 501–402.

83 *BVerfGE* 30, 1 15. 12. 1970. Kimondta továbbá: az az általános elv, hogy az ember nem lehet az állami hatalom pusztá eszköze, illetve az állami hatalom nem járhat el vele szemben az emberi méltóságot sértő módon, abba az irányba mutat, ahol az emberi méltóság megsértése fellelhető. Az ember ugyanakkor gyakran csupán eszköze nemcsak a kapcsolatoknak és a társadalmi fejlődésnek, hanem a jogoknak is, amennyiben ő tekintet nélkül az érdekeire, illeszkedik, illetve kénytelen illeszkedni ezekhez. Önmagában azonban általában az emberi méltóság megsértését ilyenkor nem feltételezhetjük. Ehhez még hozzá kell jönnie, hogy egy (olyan) eljárásnak vagy bánásmódnak legyen kitéve, amely az ő alanyi minőségét (*Subjektqualität*) elviekben megkérdőjelezi, vagy hogy az eljárás, illetve a bánásmód során, a konkrét esetben az emberi méltóság önkényes megsértése, megvetése álljon fenn.

84 Ilyen lehet például az orvos vagy meghatározott intézmények jelentési kötelessége bizonyos esetekben, vagy a rendőrség egyes nyomozati cselekményei, amelyekről utólag kiderülhet akár, hogy nem vezettek eredményre. A bíróság értelmezése szerint ugyan az ember alanyi minőségére tekintettel általános, mondhatni normális esetben kívánatos, hogy ne csak alanyi





Az irodalomban többen osztották a döntés helyességét, elsősorban azzal az érveléssel alátámasztva, hogy a modern állam működése során éppen azért lehet szükséges az emberi jogok korlátozása, hogy a közösség érdeke érvényesüljön, és ezáltal mindenki akaratának megfelelő életminőség alakuljon ki, éppen az (általános) emberi méltóság rendeltetésének megfelelően.⁸⁵ Mások viszont tiltakoztak a döntésben megnyilvánuló cél-eszköz szemlélet miatt.⁸⁶ Az ellentétes álláspontot képviselők is hangsúlyozták a polgár jogrendnek megfelelő alávetettségét, ugyanakkor kiemelték, hogy ennek semmiképpen nem kell ahhoz vezetnie, hogy az ember pusztá eszköze legyen az állami hatalomnak, hanem meg kell maradnia a jogi közösség élő alkotóelemének, tagjának.⁸⁷ Ennek egyik megnyilvánulási módja a bírói jogvédelem lehetőségének megnyílása, mielőtt magánéletébe beavatkozás történik.⁸⁸ Ezen felül, még abban az esetben is szó lehet az emberi méltóság megsértéséről, ha az egyént a saját személyiségében tagadó beavatkozás jó szándékkal – „in guter Absicht” – történik.⁸⁹

Az emberi méltóság ideájának alkotmányos megítélése az egyes alapjogokhoz való viszonyításának tükrében ítéltető meg. A későbbiekben ezt a vizsgálatot, az alapjogoknak a munkajogon belüli érvényesülése tekintetében végzem el. A leírtak alapján, az emberi méltóságról alkotott német jogfelfogásról az alábbiakat lehet rögzíteni. Ez a kategória alapja a *Grundgesetz*ben vélt alapjogok-

jogai, hanem általában jogai védelmében és érvényesítése során rendes eljárási, bírósági eljárási útra kerüljön sor, azaz bírósági védelmet élvezzen, azonban időről időre ismeretek kivételek ez alól anélkül, hogy az emberi méltóság sérülne. Az alkotmánybírók álláspontja szerint az emberi méltóság egyetlen olyan esetben sem sérül, amikor a bírósági út kizárása nem az ember személyének a megvetésén, lenézésén alapul, hanem a demokratikus rend védelme vagy az állam léte motiválja. Ezzel szemben az emberi méltóság sérelmet szenved, ha a bírósági jogvédelem kizárása az érintett vonatkozásában a hivatalok önkényén alapulna. Ez azonban (a tárgyalta ügyre vonatkoztatva) kizárt, mert az alaptörvény a bírósági jogvédelemtől eltérő, de azzal egyenértékű védelmet biztosít az érintett számára. Az alkotmánybírók ezzel összefüggésben utal a *Grundgesetz* 10. cikkely (2) bekezdésére: „Dient die Beschränkung dem Schutze der freiheitlichen demokratischen Grundordnung oder des Bestandes oder der Sicherung des Bundes oder eines Landes, so kann das Gesetz bestimmen, dass sie dem Betroffenen nicht mitgeteilt wird und das an die Stelle des Rechtsweges die Nachprüfung durch von der Volksvertretung bestellte Organe und Hilfsorgane tritt.” BVerfGE 30, 1, RdNr. 104.

85 Benda 1994, 116–119.

86 A tárgyalta határozatot öt támogató és három ellenszavazattal hozták meg. Jellemző hogy a BVerfGE 30, 33 szám alatt az *Abhörurteil* különsvavazására is sor került (*Sondervotum*).

87 Lásd ezzel összefüggésben a Herrenchiessee Entwurf 1. § (1) bekezdését: „Der Staat ist um Menschen willen da, nicht der Mensch um de Staates willen.”

88 BVerfGE 30, 33, RdNr. 42.

89 Többen hangsúlyozzák, ha az emberi méltóság megvetésének, negligálásának kritériumait csak az egyes konkrétan meghatározott esetekre korlátozzuk, az emberi méltóságnak a méltóság megsértésére hivatott kifinomult funkcióját *bajosán lehetne igazolni*. A határozatban foglaltak ellenzőinek meggyőződése, hogy ahol az ember megvetése kifejeződik, ott a jog saját magát veti meg. A vita áttekintését lásd Geddert-Steinacher 1990, 45–51. Az emberi méltóság abszolút-relatív voltáról szóló diskusszióban ugyanő rámutat az említett eszköz-cél szemlélet egy másik vonatkozására. Szerinte az alkotmánybírók fogalmazásában éppen az emberi méltóság megsértése tilalmának követelménye sikkad el. Az emberi méltóság megsértése ugyanis fel sem merülhet, ha egy bizonyos legitímált cél érdekében történik a beavatkozás. Ez viszont állítása szerint is circulus vitiosus, hiszen ha egy cél (önmagában) egy adott beavatkozást igazolni képes, csak ugyanazon nézőpontból lehet magát az emberi méltóságot is vizsgálni. Geddert-Steinacher 1990, 48. Mivel a későbbiekben az alkotmányossági tesztekrol bővebben lesz szó, itt csak jelzem, hogy az emberi méltóság abszolút kategóriájának relativizálódása további megközelítési pontokat is vitássá tett. Az emberi méltóságot érintő állami beavatkozással összefüggésben mindenekelőtt hamar kérdésessé vált az önkényesség kritériumának használhatósága, amelyet felváltott az arányosság elve. Lásd erről többek között részletesen Podlech 1971; Huster 1993. E két elvel összefüggésben többen felhívják a figyelmet, hogy strukturálisan nem egymást fedő fogalmakról van szó, és ez a minősítés különösen a tárgyalta cél-eszköz szemlélet alapján meghozott döntést illetően lehet lényeges. Amennyiben ugyanis a beavatkozás egyetlen igazolási pontja az önkényesség kizárhatósága, úgy az arányosság szóba sem jöhet. Ez másképpen úgy is megfogalmazható, hogy az önkényesség objektív, míg az arányosság inkább szubjektív megalapozású. A másik kétséges megközelítési mód az emberi méltóság megítélésére vonatkoztatottan az általános-kivétel összekapcsolása. Ha ugyanis abból indulunk ki, hogy a „tágabb értelemben vett” emberi méltóság ugyan érinthetetlen, azonban egyes esetekben külön-külön vizsgálunk az emberi méltóság védelmi területeit és terjedelmét, feloldhatatlan ellentmondást találunk az emberi méltóság általános és abszolút jellege és gyakorlati megítélése között. Lásd ezzel összefüggésben még BVerfGE 109, 279 (*Großer Lauschangriff*).





nak, mindenekelőtt az általános egyenlő megítélés követelményén (*allgemeiner Gleichheitssatz*) keresztül.⁹⁰ Az emberi méltóság természetét illetően az *a priori*, mintsem az *a posteriori* felfogás tekinthető uralkodónak. Az emberi méltóság ilyen értelmezése teszi lehetővé az egyes alapjogok korlátozását, az egyes korlátozási szempontok, tesztek kialakításának megfelelően.

d) Az emberi méltóságról alkotott felfogás az Amerikai Egyesült Államok jogában

34. „...véleményem szerint az alkotmány tartalmi értékei közül az emberi méltóság vált a legalapvetőbbé.” Ezt a gondolatot *Walter F. Murphy* írta le az amerikai alkotmány fejlődési tendenciáinak elemzése, illetve egy lehetséges – de korántsem megalapozatlan – jövőbeli amerikai alkotmányfejlődés kapcsán.⁹¹ Majd később – de ugyanebben a gondolatkörben maradva – hozzáteszi, hogy e tézis elfogadása nem oldja meg az (amerikai) alkotmányértelmezés összes problémáját.⁹² Az amerikai alkotmányértelmezés több ok miatt jelentősen eltér az ismertetett német felfogástól. Ezek egyike történeti, amelynek eredménye az, hogy – szemben a német *Grundgesetz* szövegével – az amerikai alkotmány nem tartalmazza kifejezetten az emberi méltóság sérthetetlenségét és védelmét.⁹³ Az amerikai alkotmány tartalmának kialakulását alapvetően a természetjog határozta meg, viszont találó az a megállapítás, amely szerint az amerikaiak általában csak azokat az eszméket vették át, amelyek megfeleltek szükségszerűségüknek.⁹⁴ *Murphy* megjegyzi, hogy a természetjog a legtöbb amerikai jogászra hatással volt, alapvetően *Coke*, illetve *Blackstone* munkássága jóvoltából.⁹⁵ A természetjog hatása jól nyomon követhető a *Supreme Court* gyakorlatában. *Murphy* idézi egy adott ügyben *Marshall* bíró megjegyzését a szerződés eredetét illetően, és ezzel összefüggésben az állam feladatát, amely nem áll másból, mint a felek akaratszabadsága előli visszahúzódásból.⁹⁶

A természetjogi felfogás és a jogi pozitivizmus sajátos elegyén felépülő jogi szemlélet alapjaiban elismerte az „állami jogokkal” szemben az ember természeti státuszát, és ebből fakadóan természeti jogait, ha úgy tetszik méltóságát. Jól fejezi ki *Blackstone Commentaries*-ben kifejtett tézise az egyének abszolút jogairól.⁹⁷ Az angol jog tárgyát négy osztályba sorolja, amelyek közül az első, a szemé-

90 Lásd e munka Második részének II/3. pontját.

91 *Murphy* 2003 (1978), 174.

92 Uo.

93 Ebből a szempontból is figyelemre méltó az ír alkotmány 40. cikkely (1) bekezdésének első mondata, amennyiben az emberi minőséget a jog előtti egyenlőséggel kapcsolja össze. „All citizens shall, as human persons, be held equal before the law.”

94 *Benjamin Wright* szavait idézi *Murphy*. Lásd *Murphy* 2003 (1978), 158.

95 Előszóval idézik *Coke* állítólagos mondását a *Bohnan* ügyben: „when an Act of Parliament is against common right and reason, or repugnant or impossible to be performed, the common law will control it and adjudge such Act to be void.” Hasonlóképpen *Blackstone* 1765, Introduction Section 2 „Of the Nature of Laws in General”.

96 Az *Ogden v. Saunders* ügyben ezzel kapcsolatban *Marshall* bíró az alábbiakat hangsúlyozta: „...that individuals do not derive from government their right to contract, but bring that right with them into society; that obligation is not conferred on contracts by positive law, but is intrinsic, and is conferred by the act of the parties. This result from the right which every man retains to acquire property, to dispose of that property according to his own judgment, and to pledge himself for a future act. These rights are not given by society, but are brought into it.” Lásd *Ogden v. Saunders*, 25 U.S. 213 (1827), 346. Magyarul idézi *Murphy* 2003 (1978), 160.

97 *Blackstone* 1765, Book I Chap. 1. „Of the Absolute Rights of Individuals”.



lyek jogai.⁹⁸ A személyek jogai lehetnek abszolútak vagy relatívak. Az első csoportba azok a jogok tartoznak, amelyek – mint ilyenek – minden embert megilletnek – pusztán mint individuumot, mint egyes személyeket –, míg a relatív jogok azok amelyekre a társadalom tagjaiként szorúlnak rá, és ezek a jogok többfajta kapcsolatban állnak más jogokkal. A társadalomnak az a törekvése, hogy támogassa az egyéneket az abszolút jogaiknak az élvezésében, tehát azokban a jogokban, amelyek a természet megváltoztathatatlan jogai által adóttak. Ez viszont nem lehetséges csak a kölcsönös segítség és együttműködés által, amelyhez szükséges a békés társadalmi közösség. Ebből viszont az következik, hogy az ember alkotta jogoknak az első és elsődleges célja, hogy fenntartsa és szabályozza ezeket a jogokat. Ezáltal viszont az abszolút jogok száma rendkívül lecsökkent, és a relatív jogok száma pedig egyre nő és tartalmuk, összefüggéseik egyre bonyolultabbakká válnak.⁹⁹ Ami az abszolút jogokat illeti, Blackstone az élethez, a személyes szabadsághoz és a tulajdonhoz való jogot sorolja ide.

Az amerikai jogra jelentős befolyást gyakorló fenti tételek igazolása meglehetősen nehéz vállalkozásnak tűnt a rabszolgotartás, a rabszolga-kereskedelem intézményének minősítése során.¹⁰⁰ Az alkotmánykiegészítést negyven évvel megelőzően azonban a rabszolga-kereskedelem kérdésében a *The Antelope* (1825) ügyben dönteni kellett.¹⁰¹ Marshall bíró kijelentette, hogy a rabszolgotartás ellentétes a természet törvényével.¹⁰² E kijelentését követően azonban rendkívül összetett okfejtésre kényszerül, amelyre azért hivatkozom, mert jellemzőnek tartom az emberi méltóság egyetemes megítélése tekintetében is. Megállapította, hogy a korai időkben – az antik államok közötti háborúk során – a győzőnek általánosan elfogadott joga volt a legyőzöttet rabszolgává tenni, és mivel ez a jog mintegy természetes velejárója volt e társadalmak életének, nem tartotta senki a rabszolgaság intézményét ezen államok jogával ellentétesnek. Mivel a rabszolgaság eredete az erőszak egy sajátos megnyilvánulásán alapult, és az államok közös megegyezése legitimálta ezt az intézményt, nem lehet kijelenteni, hogy jogellenes volt. Figyelemre méltó az, amit a jelenre – 1825 (!) – vonatkoztatottan állított. Kifejtette, hogy ugyan a kereszténység óta és által ez a kíméletlen szabály leomlott, és a háborúk már nem járnak együtt a rabszolgaság intézményével, a modern jogban részes államok nem terjesztették el általános hatályúvá ezt az elvüket.¹⁰³ Ennek következtében így Afrika sem adaptálta ezt, és ezért fordulhat elő a világnak azon a részén a rabszolgaság. Marshall bíró a következő – álláspontom szerint mindent eldöntő – kérdést

98 „1. The rights of persons; with the means whereby such rights may be either acquired or lost. 2. The rights of things; with the means also of acquiring and losing them. Private wrongs, or civil injuries; with the means of redressing them by law. 4. Public wrongs, or crimes and misdemeanors; with the means of prevention and punishment.” Uo.

99 Mindehhez hozzá kell tennünk, hogy Blackstone-nál az abszolút jogok – amelyek a természet és az értelem által léteznek – nem izoláltak, hiszen az emberek mintegy „kortársai” saját kormányzati formájuknak (*they are coeval with our form of government*).

100 Ez a helyzet egészen 1865-ig, az alkotmány XIII. kiegészítéséig fennállt. Amendment. XIII. „Neither slavery or involuntary servitude, except as a punishment for crime whereof the party shall have been duly convicted, shall exist within the United States, or any place subject to their jurisdiction.”

101 *The Antelope*, 23 U.S. 66 (1825). Az ügy lényege szerint a spanyol és a portugál alkonzul közbenjárásával a nemzetekhez tartozó rabszolga-kereskedők nyújtottak be keresetet a rabszolgák visszaszerzése iránt, mivel „rakományukat”, Afrikából származó rabszolgákat kalózkodó rabolták el tőlük, majd később az Egyesült Államok haditengerészete fennhatósága alá kerültek.

102 „The question whether the slave trade is prohibited by the law of nations has been seriously propounded, and both the affirmative and negative of the proposition have been maintained with equal earnestness. That is contrary to the law of nature will scarcely be denied. That every man has a natural right to the fruits of his labor generally admitted, and appropriate them against his will, seems to be necessary result of his admission.

103 „The parties to the modern law of nations do not propagate their principles by force...”





teszi fel: mindazok, akik megtagadják ezt, feljogosítottak-e arra, hogy részeseivé váljanak azon jogok hatásának, amelyek ezeket embereket ezeknek a jogoknak az áldozatává teszik?¹⁰⁴ A válasz megfelel annak a történelmi helyzetnek, amely az Egyesült Államokat magát, valamint az Államok és a világ kapcsolatát jellemezte.¹⁰⁵ Kíméletlen megjegyzéssel zárja érvelését: „*both Europe and America embarked in it...*”. Mivel ezt a tevékenységet igazából senki sem ellenezte, és nem is ellenőrizte, egy jogász nem mondhatja, hogy ennek a gyakorlatnak a támogatása illegális volt, és azt sem, hogy ez a tevékenység büntetendő akár az elkövető személyében, akár vagyónának elkobzása által.

35. Az emberi méltóság elismerése alkotmányos bázisának kétségtelenül mérőköve volt az alkotmány 1865. évi XIII. kiegészítése, amelyhez képest „eljárásjogi” módosításnak tűnik az alkotmány 1868. évi XIV. kiegészítése. A XIII. kiegészítés értelmében: „az Egyesült Államokban vagy annak fennhatósága alá eső területen sem rabszolgaság, sem kényszerű szolgaság nem fordulhat elő, kivéve bűncselekmény elkövetéséért kiszabott büntetés esetét, amikor az elkövetőt törvényes eljárással kell elítélni”. A XIV. kiegészítés 1. § utolsó két mondatrésze döntően a XIII. kiegészítés kontextusában értelmezhető. Ennek értelmében: „egyetlen állam sem foszthat meg valakit életétől, szabadságától vagy tulajdonától megfelelő törvényes eljárás nélkül; törvénykezés során az államok senkitől sem tagadhatják meg a törvények nyújtotta egyenlő jogvédelmet”. Az ún. *due process of law*, valamint ehhez kapcsolódóan az *equal protection of the laws* intézménye kiemelkedő – mondhatni hiánypótló – szerepet játszott az amerikai alkotmányfejlődésben.¹⁰⁶ Mindentől függetlenül alaptalan lenne azt állítani, hogy a *due process of law* mintegy teljességgel felváltotta volna az emberi méltóság ideáját az amerikai alkotmánybíráskodásban. Jó példa erre a *Skinner v. State of Oklahoma* ügy,¹⁰⁷ amelyben Douglas bíró kijelentette, hogy az ügy rendkívül érzékeny és kiemelten fontos területe az emberi jogoknak, amennyiben a fajfenntartás és az utódok nemzésének joga az egyén alapvető jogai közé tartozik. Annak ellenére, hogy indokolásában több helyen hivatkozik az alkotmány XIV. kiegészítésére, nyilvánvaló, hogy nem csupán a *due process of law* intézményének a betartásáról van szó. A másik ügy, amely alátámasztja az emberi méltóság elidegeníthetlenségéről vallott eszmének a bíróság gyakorlatában való jelenlétét, szintén rendkívül kényes a maga nemében. A II. világháborút követően a japán háborús bűnösökkel szembeni eljárással kapcsolatban *Frank Murphy* bíró kijelentette, hogy az egyén jogai mindenkit megilletnek, függetlenül attól, hogy győztesek vagy legyőzöttek.¹⁰⁸

104 „Can those who have themselves renounced this law, be permitted to participate in this effects by purchasing the beings who are its victims?”

105 Nézete szerint olyan elveket kell találni, amelyeket szentesít a szokás, a nemzeti törvények és a közmegegyezés a világ azon részén, amelyhez az adott jogász maga is tartozik és amelynek törvényét alkalmazza. Amennyiben ezt a normát valljuk a nemzetközi jog mércéjének, az adott kérdés – „mint ahogyan azt már vizsgáltuk”, mondta – a rabszolga-kereskedelem javára dől el.

106 Ezzel összefüggésben találó Murphy kijelentése, amely szerint a XIX. század végére a *due process of law* átvette azt a szerepet, amelyet a természetből eredő törvények és jogok töltek be korábban. Murphy 2003 (1978), 161. Különösen jól kimutatható a *due process of law* jelentősége az *Adamson v. People of State of California*, 322 U.S. 46 (1947) ügyben.

107 *Skinner v. State of Oklahoma ex Rel. Williamson*, 316 U.S. 535 (1942). Oklahoma állam olyan törvényt alkotott, amely a meghatározott bűncselekményt elkövetők, valamint bizonyos visszaesők sterilizálását tette volna lehetővé (*Habitual Criminal Sterilization Act*).

108 A szöveg az alábbi: „The immutable rights of the individual... belong to every person in the world, victor or vanquished, whatever may be his race, color or beliefs. They rise above any status of belligerency or outlawry. They survive any popular passion of frenzy of the moment. No court or legislature or executive, not even the mightiest army in the world, can ever destroy them. Such is the universal and indestructible nature of the rights which the due process clause





36. Az emberi méltóság feltétlen elismerése a II. világháborút követően egyre több területen megvalósult, köszönhetően a *right to privacy* ideájának. A *due process of law* intézménye mellett a *right to privacy* alapjaiban jelentett áttörést. Míg az első „csupán” azt rendelte, hogy az emberi méltóság alapján mindenkinek joga van az alkotmányban meghatározott eljáráshoz, illetve az államot mindeenkivel szemben terheli az ebben megfogalmazott köteleesség, a magánélethez, a magánszférához való jog ennél többet foglalt magában,¹⁰⁹ amelyre jó példa volt a *Griswold* ügy.¹¹⁰ Douglas bíró – annak ellenére, hogy ez a kitétel az alkotmányban és kiegészítéseiben nem szerepel – megtalálni vélte a *right to privacy* alkotmányos alapját. Harlan bíró egyetértett a döntéssel, de ő ezt a jogot mintegy „a rendezett szabadság elvében benne rejlő alapvető értékek” sérelméből vezette le.¹¹¹ Az egyes tényállások az idők folyamán bővültek, és lassan a *right to privacy* kategóriája általánosan elfogadottá vált.¹¹² Ennek ellenére a fogalom lényegét illetően bizonytalanság is tapasztalható. Rubenfeld az idea ősapjának (*progenitor*) a *Marbury v. Madison* ügyet tekinti, annak ellenére, hogy tárgya közvetlenül nem ide tartozna.¹¹³ Annnyiban mégis a *right to privacy* intézményi háttérét adja, hogy meghatározta az alkotmány és az azzal ellentétes törvények tekintetében tanúsítandó magatartást a bíróságokra és a közigazgatásra is vonatkozóan.¹¹⁴ Az első időszakban¹¹⁵ a *privacy* meglehetősen szoros értelmezést kapott. Ez témám szempontjából eléggé sajátos ítéleteket hozott, amelyek sorából kiemelkedett a *Lochner* ügy.¹¹⁶ Ebben az ügyben a bíróság többek között alkotmányellenesnek minősítette New York államnak azt a törvényét, amely bizonyos egészségügyi követelmények miatt meghatározta a munkaidő maximumát a pékségekben. A döntés egyik lényeges mondata: „*Liberty of contract relating to labor includes both parties to it; the one has as much right to purchase as the other to sell labor.*” Megjegyzendő, hogy a bíróság nem egyhangú döntést hozott. Holmes bíró éles hangú különvéleményt fogalmazott meg hangsúlyozva, hogy az alkotmány XIV. kiegészítésében foglalt „liberty” kitétel nem feltétlenül azonosítható a *laissez faire* elvén nyugvó szerződési szabadsággal. Ezzel szemben a törvény deklarálta, hogy a foglalkoztatottak számára a káros, sérelmes munkafeltételek elkerülése érdekében, az egészség, a hatékonyság, valamint a munkavállalók általános jóléte érdekében minimális feltétele-

of the Fifth Amendment recognizes and protects when life or liberty is threatened by virtue of the authority of the United States.” Az V. alkotmánykiegészítés értelmében: „... életet, szabadságot vagy vagyont sújtó ítéletet csak a törvénynek megfelelő eljárás alapján lehet kimondani”.

109 A „right to privacy” részletes elemzését lásd Rubenfeld 1989, 737–807. A *right to privacy* gazdasági összefüggéseit elemzi Posner 1978, 393–422.

110 *Griswold v. Connecticut*, 381 U.S. 479 (1965). Connecticut államban bűncselekménynek számított, ha valaki fogamzásgátló szert használt, és egy családtervezési intézet vezetőit azért vonták felelősségre, mert több házaspárnak adott erre vonatkozó tanácsot. A General Statute of Connecticut értelmében: „Any person who uses any drug, medicinal article or instrument for the purpose of preventing conception shall be fined not less than fifty dollars or imprisoned on less than sixty days nor more than one year or be both fined and imprisoned.” Majd később: „Any person who assists, abets, counsels, causes, hires or commands another to commit any offense may be prosecuted and punished as if he were the principal offender.”

111 Lásd részletesen Murphy 2003 (1978), 164. A szöveg eredetije: „implicit in the concept of ordered liberty”.

112 Ezzel kapcsolatban helytálló Halmi megállapítása, aki szerint az amerikai alkotmányértelmezés arra szolgáltat jó példát, „hogy miként lehet megteremteni az emberi személyiség, az egyéni önrendelkezés átfogó védelmét úgy, hogy az alapjogi katalógus nem rendelkezik az emberi méltóság sérthetetlenségéről vagy az emberi méltósághoz való jogról”. Halmi–Tóth 2003, 272.

113 Rubenfeld 1989, 740.; 5 U.S. (1 Cranch) 137 (1803).

114 A szöveg az alábbi: „...that a law repugnant to the constitution is void, and that courts, as well as other departments, are bound by that instrument.” Lásd még Tushnet 1983, 781–827.

115 A korai időszakot Rubenfeld az ún. *pre-privacy case law* névvel illeti. Rubenfeld 1989 741–744.

116 *Lochner v. People of State New York*, 198 U.S. 45 (1905).





ket fog meghatározni. Ebben a korszakot a jogalkalmazást illetően az *armed with „liberty of contract”* elve érvényesült, amely ugyanakkor eredményezett a *Lochner* ügygel ellentétben pozitív döntéseket is.¹¹⁷

Ami a *right to privacy* ideájának a közvetlen magánszférát érintő döntéseit illeti, a *privacy* – mint ilyen – egyre szélesebb körre terjedt ki. Ezen a folyamaton okozott törést – szerencsére érdemleges folytatás nélkül – a *Hardwick* ügy.¹¹⁸ Ez az eset nemcsak azért jelentős, mert az addigi bírósági módszertant nem követte,¹¹⁹ mert a *Supreme Court* a magánszférát csak egy meghatározott kontextusban – nevezetesen a Georgia állam szodoma elleni törvényére tekintettel – vizsgálta.¹²⁰ Az ügyben a többségi véleményt megfogalmazó *White* bíró kifejtette, hogy a korábbi *privacy*-esetekben, a házasság, a nemzés (*procreation*) és a családi kapcsolatok körébe tartozó cselekmények tartoznak a magánszféra joga általi védelemhez. A homoszexuális tevékenység nem kapcsolódik e három kategóriához.¹²¹ Mostanáig nem pontos a *privacy* meghatározása és ebből következően az sem, hogy egyáltalán mi a védelem tárgya. Lehetséges az *autonómia* kategóriájával kifejezni, ez viszont a tárgy védettsége tekintetében nem jelent túlzottan sokat. A *privacy*-doktrína egyre inkább hajlik a választás és a döntés jogának védelmére (*right to make choices and decisions*). Rubenfeld kérdése ezzel összefüggésben: milyen jellegű választás és döntés az, amely védelemre érdemes? Ugyanó mutat rá arra is, hogy az egyes döntések az adott kérelemből kiindulva, vagy legalábbis annak tartalmát felhasználva fogalmazzák meg a *privacy* körét.¹²² A többféle értelmezés által keltett bizonytalanság kiküszöbölésére szolgált – nem sok sikerrel – a *personhood*-doktrína, amely a személyes identitást emeli ki.¹²³

37. A bizonytalanság okát többen a jogalkotás tartalmában látják. Rubenfeld a már többször idézett munkájában arra hívja fel a figyelmet, hogy az egyes eljárásokban hivatkozott jogszabályok tiltanak és a védendő értékeket határozzák meg.¹²⁴ Ennek következménye maga a *Lochner* ügy, illetve általában a *Lochner*-érának¹²⁵ nevezett időszak számos határozata is. Így például a *Lochner* ügyben a *freedom of contract*, mint a *privacy* „megkérdőjelezhetetlen” alkotórésze uralkodott minden más számításba jövő megfontolás felett.¹²⁶ A *Lochner*-éra dönté-

117 Lásd a *Meyer v. Nebraska* 262 U.S. 390 (1923), valamint a *Pierce v. Society of Sisters* 268 U.S. 510 (1925) ügyet. Az előző esetben a *Supreme Court* alkotmányellenesnek minősítette Nebraska államnak azt a törvényét, amely megtiltotta az alsófokú iskolában az angol nyelven kívüli más nyelv oktatását. Az utóbbi döntés pedig Oregon államnak azt a törvényét minősítette alkotmányellenesnek, amely megtiltotta a gyerekek magániskolába járását.

118 *Bowers v. Hardwick* 478 U.S. 186 (1986). Az ún. homoszexualitással összefüggő ügyek nagyjából az érintettek elleni büntetőeljárással voltak kapcsolatosak, és a kérelmek arra irányultak, hogy az adott állam vonatkozó (többnyire büntetőjogi) szabályait a *Supreme Court* minősítse alkotmányellenesnek. Nem volt ez másképpen ebben az ügyben sem. *Hardwickot* – aki egyébiránt korábban sem tagadta homoszexuális beállítottságát – a rendőrség azért állította elő, mert saját lakásában orális szexuális aktus közben érte tetten.

119 Lásd erről a hazai irodalomban Gyórfi 2000.

120 *Hardwick* ellenében a törvényt alkotmányosnak ítélte a bíróság, amely több kérdést is felvetett. Többek között azt is, hogy a jellemzett szexuális cselekmény gyakorlása csak homoszexuálisok körében büntetendő-e vagy ennek e kérdésnek nincs relevanciája általában.

121 Találó *White* bíró véleményével kapcsolatban *Richards* kritikája: „unprincipled”. *Richards* 1986, 862.

122 Ez lehet többek között „fundamental rights”, „matters... fundamentally affecting a person”. Rubenfeld 1989, 751.

123 A *Hardwick* ügyben emelte ki az egyik különvéleményt megfogalmazó *Blackmun* bíró, hogy a privát magatartásokat teljes egészében a társadalmi környezet alakítja, így többek között azt is, hogy egy adott személy számára melyik fajta szexuális aktus morális vagy éppen amorális.

124 Rubenfeld 1989, 783.

125 Az Fair Labor Standards Act (FLSA) 1938. évi megszületése előtti időszakot nevezik az ún. *Lochner*-korszaknak.

126 Rubenfeld 1989, 802.





seit áthatják gazdasági folyamatok, illetve gazdasági szabályok. E korszak jogalkalmazásának tévedése annak a felismerésnek a hiánya, hogy az alkotmány nem érint minden gazdasági elméletet, amelyből következően a *Supreme Court* számára mindazok a döntések, amelyek a gazdasági folyamatokat is megpróbálták figyelembe venni, jószerével elfogadhatatlanok voltak. Nem beszélve arról, hogy ebben az időben – tényként – megjelentek más alapértékek is, így például az egyesüléshez való jog munkajogi lecsapódása – amelyek óhatatlanul ütköztek a *privacy* szigorúan „privát” és individuális felfogásával. A *right to privacy* alapvetően politikai doktrína. Abban az esetben viszont, ha kizárólag az „individuum” szférájában vizsgáljuk, működése torzul vagy egyenesen ellehetetlenül. Ebből következően az állam közreműködése magánszféránk alakításában megkerülhetetlen. Ez azt jelenti, hogy a közösség, és végeredményben a közjog által kell egyenlő védelemben és támogatásban részesíteni a magánszférát.¹²⁷

A hiányolt jogszabályi környezet azonban fokozatosan megváltozott, és ez a folyamat átalakította az emberi méltóságról, a magánszféráról, valamint egyes szabadságokról addig kialakított minősítést. E szövetségi törvények első megközelítésben nem közvetlenül az emberi méltóság kategóriájára vonatkoztak, azonban közvetett hatásuk nem vitatható. A teljesség igénye nélkül indokolt felsorolni néhányat, amelyek – kölcsönhatásban a jogalkalmazással – jelentősen átalakították a foglalkoztatás alanyai, a munkáltató és a munkavállaló, illetve utóbbiak érdekképviselői közötti kapcsolatrendszer megítélését. E jogszabályoknak továbbá azért is kiemelt szerepe volt, mert az amerikai munkajog alapvetően *kollektív munkajog*, és az érintett törvények hatása többszöri áttételen keresztül érvényesült. A *Railway Labor Act (RLA)* 1926-ban született meg, és jelentősége abban állt, hogy a magánkézbe került vasutaknál oltalom alá helyezte a szakszervezeteket és támogatta a kollektív szerződések megkötését.¹²⁸ E törvény minőségében alakította át a *Supreme Court* addigi elutasító vagy éppen tartózkodó magatartását a szakszervezeti tevékenységgel és a kollektív megállapodásokkal kapcsolatban. Jól példázza ezt a *Texas & New Orleans Railroad Co. v. Brotherhood of Railway & Steamship Clerks* ügy.¹²⁹ Hughes bíró hangsúlyozta, hogy a társaság magatartása egyértelműen a nem elismerésre (*nonrecognition*) irányult, és megkísérelte a munkavállalói érdekképviselőt korábbi megállapodásait érvényteleníteni. A RLA 152. § (2) bekezdése értelmében ugyanakkor a törvény alkalmazása szempontjából (munkavállalói) képviseletnek minősül a megfelelő személyek által, meghatározott módon (eljárásban) kialakított szervezet, vagy állandó szervezettel nem rendelkező társulása, vagy akár egy bizonyos kollektív fellépésre szerveződött közössége, a másik – ellenérdekű – fél beavatkozása, befolyása, kényszerítése nélkül, amely arra irányulna, hogy az említett személyek (munkavállalók) a saját szervezetüket megalakítsák vagy képviselőjüket kijelöljék.¹³⁰ Az amerikai jogalkotás következő kiemelkedő törvénye a *Norris-La Guardia Act*. Az 1932-ben megalkotott törvény minden korábbinál közvetlenebbül avatkozott be a magánfelek szerződési

127 *A Thornburgh (Thornburgh v. American College of Obstetricians and Gynecologists 476 US 747 [1986])*, és a *Hardwick* ügy kritikáján keresztül lásd erről részletesen Richards 1986, 832–848.

128 Lásd erről Goldman 1984, 37., 50.

129 *281 U.S. 548 (1930)*. Ebben az esetben a vasúttársaság igyekezett a munkavállalókat megfélemlíteni, hogy ne alakítsanak meg egy adott szakmai szervezetet. Ennek oka az volt, hogy a társaság korábban már elismert egy másik szakszervezetet, amely álláspontja szerint képviseli a társaság valamennyi munkavállalóját.

130 Az eset kiemelkedő szerepet játszott a kollektív jogok későbbi amerikai kifejlődésében. A bíróság hivatkozott többek között a *Clayton Act (Antitrust Act)* rendelkezéseire, amely szintén büntetni rendelte a társaságok vezetőit, amennyiben trösztzerű szerveződések kialakítására törekedtek.





szabadságába, amennyiben érvénytelennek minősítette az ún. „yellow-dog” szerződéseket. Ebben a tekintetben az előrelépés felbecsülhetetlen jelentőségű volt, mert alapvető jogok megállapodáson alapuló korlátozását, illetve az erről való lemondást annullálta.¹³¹ Nem sokkal később, már egyértelműen a *New Deal* követelményeinek megfelelően lépett hatályba 1935-ben a *National Labor Relations Act*, vagy ahogyan előterjesztő szenátoráról gyakran nevezik: *Wagner Act*. A törvény a szakszervezetekre, valamint a management és a szakmai szervezetek közötti kapcsolat szabályozásának egységesítésére törekedett. A szabályok betartására, valamint az ún. *unfair labor practices* megelőzésére egy állami szervezetet alapított, a *National Labor Relations Board*ot.¹³² Álláspontom szerint az emberi méltóság elismerésében és a munkajogban történő konzekvens alkalmazásában meghatározó jelentősége volt az 1938-ban kibocsátott *Fair Labor Standards Act*nek (*FLSA*).¹³³ A törvény által okozott hatást jól tükrözi a jogalkalmazás későbbi reagálása. A hatvanas, majd a később hetvenes években a törvényhozás megkísérelte a törvény hatályát kiterjeszteni az állami és az önkormányzati alkalmazottakra is. Ezt azonban a rendkívül megosztott *Supreme Court* az állam szuverenitásába történő alkotmányellenes beavatkozásnak, egyenesen túlkapásnak (*encroachment*) minősítette.¹³⁴

A II. világháborút követően kiemelkedő volt az 1963-as és az azt követő év. 1963-ban lépett hatályba az *Equal Pay Act* (*EPA*), míg 1964-ben született a *Civil Rights Act* (*CRA*). Az *EPA* volt az első szignifikáns eleme annak a reformfolyamatnak, amely a gazdasági és a szociális érdekek közötti erőegyensúly megteremtését tűzte ki célul.¹³⁵ A konkrét törvény kimunkálására azért is szükség volt, mert a hatvanas évektől addig nem tapasztalt mértékben növekedett a női munkavállalók aránya a munkaerőpiacon és ezzel együtt a hátrányos megkülönböztetés gyakorlata is előtérbe került. A törvény tulajdonképpen az *FLSA* folytatásának tekinthető.¹³⁶ Az emberi méltóság minősítésének munkajogi vonatkozásai tekintetében talán az egyik legjelentősebb törvény a *Civil Rights Act* (*CRA*).¹³⁷ A törvényben foglaltak betartásának el-

131 E megállapodások arra irányultak, hogy a munkavállalót távol tartsák a szakszervezetektől. A megállapodásokat a munkaszerződésekben helyezték el, és megsértésük a munkajogviszony megszüntetését vonta magával.

132 A *National Labor Relations Act* alkotmányossági próbáját a *National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corporation* [301 U.S. 1 (1937)] ügy jelentette. Ebben az ügyben a NLRB megállapította, hogy a munkáltató a munkavállalók szakszervezeti hovatartozása alapján diszkriminatív magatartást tanúsított. Ennek következményeképpen elrendelte az érintett elbocsátott munkavállalók visszavételét, valamint a kiesett időre kártérítés megfizetését. A vita látszólag eljárási természetű volt. Mivel a társaság nem teljesítette a NLRB határozatát, a testület bírósághoz fordult. A bíróság a NLRB kérelmét azzal utasította el, hogy a törvény vonatkozó rendelkezése kívül esik a szövetségi hatáskörön. Többek között hivatkozott az alkotmány VII. kiegészítésére. Ennek értelmében, a common law alapján folytatott bírói eljárás során, amennyiben a peresített érték 20 dollárnál magasabb, az esküdtszéki tárgyaláshoz való jog fennmarad, és az esküdtszék által megvizsgált tény az Egyesült Államok bíróságai csak a common law szabályai szerint vizsgálhatják felül. A *Supreme Court* azonban leszögezte, hogy az adott ügyben az eljárás nem a common law szabályai alapján történik. „It is a statutory proceeding... The contention under Seventh Amendment is without merit”.

133 A *FLSA* első alkalommal írta elő a kötelező minimális bér megfizetését, rendelkezett a nemek szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmáról a bérek tekintetében, meghatározta a maximális munkaidőt, a pihenőidőket, a rendkívüli munkáért járó díjazás kötelezettségét, a fiatalokrák foglalkoztatási feltételeit, a jogkövetkezményeket, és rendelkezett eljárási kérdésekről. Igaz ugyanakkor, hogy számos kivételt tartalmazott, különösen a minimális bér és a maximális munkaidő tekintetében.

134 Lásd ezzel kapcsolatban a *The National League of Cities v. Usery*, 426 U.S. 833 (1976) ügyet. A bíróság megosztottságára jellemző, hogy döntésüket öt a négy ellenében hozták meg. Jellemző ugyanakkor, hogy az állami tulajdonban lévő busztársaság munkavállalóira a bíróság kiterjeszthetőnek tartotta a törvényt. Lásd a *Kramer v. New Castle Transit Auth.*, 25 W.H. Cases 581 (3d Cir. 1982.) ügyet.

135 Az *EPA* részletes elemzését lásd Goldman 1984, 118–120.

136 Jelentősebb esetek az *EPA*-val összefüggésben: *Lyon v. Temple Univ. Of Com. System of Higher Education*, 543 F.Supp. 1732 (D.C. Pa 1982); *Brennan v. Victoria Bank & Trust Co.*, 493 F.2d 896 (5th Cir. 1974).

137 E helyütt eltekintek a *Civil Rights Act* fejlődéstörténetének – a kezdettől (1866) napjainkig történő – bemutatásától. Maga a törvény tizenegy részből áll, és tartalma rendkívül összetett. A *CRA* lényege azonban a diszkrimináció felszámolása mind a közjogi viszonyokban, mind a magánjogi kapcsolatokban. Az előbbi szolgálja többek között a diszkrimináció és a szegregáció





lenőrzése érdekében az 1957-es CRA-tel alapított *Commission of Civil Rights* hatáskörét és egyben kötelezettségeit bővítették, pontosították. A diszkrimináció felszámolását szolgálta a hátrányos megkülönböztetés tilalmának rögzítése a szövetségi támogatási programok pályázása, illetve megítélése tekintetében. A magánjogi viszonyokat illetően a CRA alapvető VII. fejezete az *Equal Employment Opportunity* címet viseli. A törvény meghatározott foglalkoztatotti létszám és bizonyos minimális munkajogviszonyban töltött idő esetén tiltja a munkavállalók közötti megkülönböztetést a faj, a bőrszín, a vallás, a nem, valamint a nemzeti hovatartozás alapján. A jogalkotó ennek megfelelően részletesen meghatározza, hogy mi minősül *unlawful employment practice*-nak. E fogalmi meghatározás rendkívül széles, amennyiben nem csupán a CRA, hanem a már említett korábbi törvények hatálya alá tartozó tényállásokat is idesorolja.¹³⁸ A CRA külön alfejezetben rendelkezik az *unlawful employment practices* megelőzéséről, és az ellenőrzési rendszerről. A jogalkotó erre külön szervezetet hozott létre az *Equal Employment Opportunity Commission*-t.¹³⁹ Mindazonáltal meg kell jegyezni, hogy a CRA tartalma korántsem volt értelmezési nehézségektől mentes. A *Supreme Court* gyakorlatában nemegyszer fordult elő a diszkrimináció viszonylag szűk értelmezése.¹⁴⁰ Kétségtelen azonban, hogy az emberi méltóság általános elismerésében, továbbá az emberi méltóságon alapuló egyes alapjogok, illetve szabadságok megítélésében a *Civil Rights Act* felbecsülhetetlen értékeket hordoz magában.¹⁴¹ A CRA, valamint a felsorolt többi törvény ugyanis az általuk kikényszerített gyakorlat által helyettesítette azt a dogmatikai vitát, amely másutt az emberi méltóság *a priori* jellegével kapcsolatban felmerült. A megoldás azonban sokáig partikuláris maradt, de azokban a tényállásokban, amelyekre az egyes törvények hatálya kiterjed, az emberi méltóság *a priori* jellege vitán felül áll. Napjainkig nyomon követhetjük azt a folyamatot, amely absztrakt és általános méltóság-értelmezéssel alakítja az amerikai jogfejlődést.

e) Az emberi élet és a méltóság értelmezése; a magyar Alkotmánybíróság egységes gyakorlata

38. „A jog mint pozitíválás, tételes kinyilvánítás, nem mondhat le az értékekről, de le kell mondania arról, hogy ezek az értékek az eredeti formájukban

megszüntetése a politikai jogok, valamint a közjogi szolgáltatások igénybevétele tekintetében. Ez utóbbinak például egyik jelentős területe a szegregáció tilalmának rögzítése a közoktatásban.

138 Ezzel összefüggésben megemlítendő, hogy a későbbiek folyamán az *equal employment opportunity* követelménye egyéb területekre is kiterjedt. Ebből a szempontból áttörést jelentett a *Civil Service Reform Act* (1978), amely szintén bevezette a diszkrimináció és a szegregáció tilalmát.

139 Működéséről, hatásköréről lásd Goldman 1984, 341–346.

140 Jó példa erre az *Espinoza v. Farah Manufacturing Co., Inc.*, 414 U.S. 86 (1973). Ebben az ügyben a *Supreme Court* többségében úgy döntött, hogy a „national origin” kitétel nem vonatkozik az „alienage” kategóriára, és ebből következően a CRA VII. fejezete az adott ügyben nem alkalmazható. Ugyanakkor egy másik határozatában egy alsóbb bíróság megállapította a VII. fejezet alkalmazhatóságát, és ebből következően a munkavállaló védelmét az elbocsátás ellen, mivel homoszexuális, valamint heteroszexuális munkavállaló közeledését utasította el. Lásd *Wright v. Methodist Youth Service*, 25 FEP Cases 563 (D.C. III. 1981).

141 Lásd példának okáért a vallásszabadsággal összefüggésben a *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977) ügyet. Ebben az esetben a munkáltatónak ésszerű mértékig alkalmazkodnia kell a munkavállaló vallásgyakorlási szokásaihoz. Mivel az érintett munkavállaló a TWA rendszerében senior munkavállalónak számított, így adott körülmények között részére a munkáltatónak kedvezőbb elbánást kellett volna biztosítania. A CRA egyéb vonatkozásait, valamint a hozzá kapcsolódó eseteket az egyes alapjogok tárgyalásánál részletesen elemzem. A későbbiekben még olyan jelentős törvények születtek meg, mint 1986-ban az *Age Discrimination in Employment Act*, valamint az *American with Disabilities Act* 1990-ben. E jogszabályok tartalmát, hatását az adott intézmény vizsgálatánál tárgyalom.





a jogba kerüljenek”.¹⁴² Sajó hivatkozott megjegyzése „az »emberi jogok« jogi használatosságairól és lehetetlenségeiről” jól tükrözi mindazokat a bizonytalanságokat és kételyeket, amelyek az emberi méltóság kategóriáját, különösen annak „pozitiválását” jellemzik. Az emberi méltóság az emberi jogok viszonyítási pontja: az emberi jogok alapja. Ez a tétel azonban gyakran fordítva is elhangzik: az emberi méltóság megítélésének kiindulópontja, maga az emberi jogok mibenléte. Fel kell tennünk azonban a kérdést: mit jelent az emberi jog kifejezés? Az egyik – mondhatni a természetjogra visszanyúló – felfogást tükrözi *Maritain* meghatározása az emberi jogokról.¹⁴³ Felfogásában az emberi személyiség – mint ilyen – azért rendelkezik emberi jogokkal, mert önmagában, önmagáért való cél. Ennek megfelelően az emberi méltóság is csak akkor nyer értelmet, ha kifejezi, hogy a természetjog értelmében az embernek joga van arra, hogy tiszteletben tartsák jogait, amelyek azért illetik meg, mert ember. Az emberi méltóság és az emberi jogok összefüggése kapcsán *Szigeti* is az emberi jog(ok) értelmezésének labilitására hívja fel a figyelmet.¹⁴⁴ Az biztosnak tűnik, hogy az emberi jogok önmagáért való léte, és az ezt megalapozó emberi méltóság érinthetetlensége, mintegy függetlenedése csak valamiféle „közmegegyezésen” alapulhat, ugyanis igazolása több oldalról is labilis.¹⁴⁵ Nem véletlen, hogy ezek a megkérdőjelezhetetlen emberi jogok kerültek alapjogokként az alkotmányokba is.

Kant filozófiáját elemezve *Kis* az egyenlő méltóság elvét „a minden emberben benne rejlő morális képességekre építve” vezeti le.¹⁴⁶ Hangsúlyozza ugyanakkor, hogy az erkölcsi méltóság fogalma nem közvetlenül az ember „racionális és autonóm” lényegének értékelésére szolgál. Elemzésében a „tovább nem bontható egység” nem az egyén morális képessége, hanem az egyének közötti morális viszony.¹⁴⁷ Ennek a módszernek három előnyét sorolja fel. Ebben a rendszerben az ember racionális és autonóm létezése az összes (természeti) létező között nem rendelkezik „valamiféle különleges méltósággal”. A méltóság tehát emberek közötti normatív viszony, végső soron társadalmi viszony. Az erkölcsi méltóság történeti és kulturális tényezőktől is függ, ezzel igazolható a morális jogok és kötelességek egyszerre univerzális és történeti jellege. Harmadszor így igazolható, hogy az emberek mint erkölcsi lények egyenlők, de morális értékük nagyon különböző lehet.¹⁴⁸ Ezzel a megállapításával kapcsolatban hivatkozom Sajó egyfajta összegzésére, amelynek értelmében az emberi méltóság egyfajta végeredmény, és ebben az esetben kiindulópont „a konkrét egyén önrendelkezése”.¹⁴⁹ A Sajó által felvetett kérdés lényege az, hogy ez egyéni (autonóm) önrendelkezés „milyen normatív elv” alapján legitimálható. Az emberi méltóság, mint a kommunikációban való részvétel, így a döntéshozatalban való részvétel feltétele, folyamatában a többségi és a kisebbségi nézetek ütközésének, illetve a többségi nézet elfogadásának szükségszerűségével jár, bele-

142 Sajó 1990, 578.

143 Maritain 1944, 65. „a person possesses rights because of the very fact that is a person...”

144 Szigeti 1998, 10–23.

145 Sajó 1990, 573–579.; 1996, 255–276. 321–375. „Az eddigiek szerint az emberi jogok abszolútum, ami azonban konszenzuális alapról keres magának ontológiai értelemben létezését, igazolást, normatív erőt. Ez nonszensz. Mit ér az abszolútum, mely nem is létező konszenzusból származtatja magát?” Sajó 1996, 32.

146 Kis 2003, 108.

147 Uo.

148 A morális egyenlőség mint társadalmi viszony azzal a következménnyel is jár, hogy „nem nekünk kell bizonyítanunk, hogy az ember erkölcsi képességei tiszteletet parancsolnak; a bizonyítás terhet átháríthatjuk ellenlábasunkra”. Uo. 109.

149 „Aki él a védett lehetőséggel, annak autonóm méltósága lesz. Aki viszont nem kíván élni az önrendelkezéssel, az az alávetésben vagy szolgátságban találja meg a maga méltóságát.” Sajó 1996, 41.





értve ennek minden kockázatát.¹⁵⁰ Álláspontja szerint, ha az emberi jogok – mint ilyen – elméletként nem tesz eleget a korszerű igazolás követelményeinek, „jogilag” elterelheti a figyelmet a valós problémákról vagy abszolutizál. Az abszolutizálás ellen hozza fel példaként az emberi méltóság alapján történő abszolút egyenlőség-ideát (azaz minden ember egyenlő), amely lehet, hogy egy antidiszkriminációs szabályozás alapjának megfelelő, ugyanakkor nem oldja meg azt a társadalmi és antropológiai problémát, hogy az emberek „ezen méltóság eléréséhez eltérő lehetőségekkel és képességekkel rendelkeznek”. Sajó a következményorientált szabályozásban látja azoknak az értékeknek a hatékony védelmét, amelyeket az emberi jogok alapján akarunk óvni. Hozzáteszi azonban: „feltéve, hogy ezeket a következményeket mindig konkrétan, a létező emberekre vonatkoztatva, ám univerzálhatóan, elvéként és az emberek boldogságát mint következményt nem kívülről meghatározva értelmezik”.¹⁵¹ Ez a levezetés több tekintetben összecseng Kis egalitárius elméletével, amely mind a természetjogi, mind a pozitivista szemléletet elutasítja.¹⁵²

39. A magyar Alkotmánybíróság több határozatában is behatóan elemezte az emberi méltóság kategóriáját. A bíróság minden alkalommal – az Alkotmány 43. § (1) bekezdésének fogalmazásának megfelelően – kiemelte az emberi élethez és a méltósághoz való jog elválaszthatatlan összetartozását. Ez történt meg a halálbüntetés alkotmányellenességéről szóló döntésében,¹⁵³ valamint a terhesség megszakítása tárgyában hozott határozatában.¹⁵⁴ A halálbüntetés alkotmányellenességével összefüggésben a bíróság az emberi élet és méltóság egységét rögzítette. A különvéleményt megfogalmazó alkotmánybírák szintén ezt az egységet hangsúlyozták, amennyiben „az emberi méltóság, mint a személyiség integritása, az emberi élettel együtt az ember lényege. A méltóság... emberi lényegünk rangja. Ugyanúgy *a priori* érték, mint az élet, és a létezés emberdimenzióját fejezi ki. Emberlét és emberi méltóság egymástól elválaszthatatlanok.”¹⁵⁵ A továbbiakban kifejtik, hogy „az ember létezése és méltósága, mint maga az emberi egység, valójában nem is jog, mert az emberi lényeg a jog számára tulajdonképpen transzcendens, azaz hozzáférhetetlen.”¹⁵⁶

Kérdés azonban, hogy az emberi élet és az emberi méltóság egysége, kölcsönös kötöttsége más esetekben is ilyen egyértelműen igazolható-e, illetve ebből levezethető-e az emberi méltóság *a priori* volta, érinthetetlensége. Ebből a szempontból kiemelkedő a terhesség megszakítására vonatkozó szabályozás alkotmányellenessége tárgyában hozott alkotmánybíróági határozat. Mivel ez a határozat a fő kérdé-

150 Sajó 1996, 43.

151 Uo. 45.

152 Kis 2003, 124. Lásd továbbá az engedetlenséggel kapcsolatos fejtegetéseit: uo. 130–135. Mint ahogyan Kis végkövetkeztetéseként kimondja: „a polgárok nem az államtól kapják alapvető jogait – vannak emberi jogaink”. Ez viszont korántsem a természetjogi *a priori* joglétezészt jelenti. Uo. 234.

153 23/1990. (X. 31.) AB határozat.

154 64/1991. (XII. 17.) AB határozat.

155 A halálbüntetés alkotmányellenességének vizsgálata vonatkozásában mind a többségi, mind a párhuzamos véleményeket megalkotók számára kézenfekvőnek mutatkozott ennek az egységnek a kiemelése. Elsősorban azért, mert az Alkotmány 8. § (2) bekezdésének és az 54. § (1) bekezdésének összevetéséből lehetett csak megállapítani, hogy az élethez és az emberi méltósághoz való jog minden embernek veleszületett, sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető joga. Az Alkotmánybíróság ugyanakkor azt is megállapította, hogy az Alkotmány két hivatkozott rendelkezésének szövege nincs összhangban egymással, ugyanis az 54. § (1) bekezdése önmagában nem zárta ki az élettől való nem önkényes megfosztás lehetőségét. Lábady és Tersztványszký alkotmánybírák párhuzamos véleménye.

156 Lásd erről Sólyom 2001, 44–46., valamint a 23/1990. (X. 31.) AB határozatban Schmidt Péter alkotmánybíró különvéleményét.





sen belül több más alapintézménnyel is foglalkozott – így például a lelkiismereti szabadság munkajogi szegmensével is¹⁵⁷ –, e helyütt csak az emberi méltóság körébe tartozó minősítéseket érintem. A döntés alapvető kérdése a magzat jogalanyiségának meghatározásán keresztül valójában az ember jogállása. Az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy az anya önrendelkezési joga az abortusz melletti legerősebb érv. A bíróság az önrendelkezési jog meghatározásánál visszanyúlt egy korábbi döntéséhez,¹⁵⁸ amelyben megállapította, hogy „a modern alkotmányokban, illetve az alkotmánybíróságok gyakorlatában a személyiség szabad kibontakoztatásához való jog – az általános cselekvési szabadság, illetve a magánszférához való jog mellett – az általános személyiségi jog egyik aspektusának megnevezése, az általános személyiségi jog viszont az emberi méltósághoz való jog egyik megfogalmazása”. A továbbiakban úgy tűnik, mintha az Alkotmánybíróság kitartana az emberi méltóság mintegy *a priori* minősítése mellett, ugyanakkor kétségtelenül utal annak *a posteriori* jellegére is, igaz nem közvetlenül az emberi méltóságra, hanem mintegy közvetetten, az emberi jogok gyakorlására vonatkoztatottan. Megállapítja ugyanis, hogy az állam alapvető kötelessége, hogy megteremtse azokat a feltételeket, amelyek az alapjogok érvényesüléséhez szükségesek. „Az emberek természetsszerűen egyéni szabadságuk és személyes igényeik szempontjából gyakorolják alapjogaikat. Az államnak viszont arra van szüksége garanciális feladata ellátásához, hogy az egyes alanyi alapjogok biztosítása mellett az azokkal kapcsolatos értékeket és élethelyzeteket önmagukban is, azaz ne csupán az egyes egyedi igényekhez kapcsolatban védje, s a többi alapjoggal összefüggésben kezelje... Az alapjog jogosultja, illetve az állam különböző szempontjai és feladatai miatt az alapjog alanyi jogi, illetve objektív oldala nem feltétlenül fedi egymást. Az állam – általános és objektív szempontjaiból következően – a szubjektív alapjog által védett körön túlmenően is meghatározhatja ugyanazon alapjog objektív, intézményes védelmi körét.”¹⁵⁹

Azon túl, hogy az Alkotmánybíróság idézett érvelése közvetetten hatással van az alapjogok címzett, kötelezett körére is, jól tükrözi az emberi méltóság kategóriájának összetett megítélését. A magyar Alkotmány 54. § (1) bekezdésében rögzíti, hogy minden embernek vele született joga van az élethez és az emberi méltósághoz, amelyektől senkit sem lehet önkényesen megfosztani. Ez a megfogalmazás arra utal, hogy mind az élet, mind az emberi méltóság diszponálhatatlan, *a priori*, mintegy jogon kívüli, illetve jog előtti kategória. Olybá tűnik, hogy az emberi élet és méltóság összekapcsolása fejezi ki az emberi lét – mint ilyen – *a priori* voltát, és ennek megfelelően abszolút jellegét.¹⁶⁰ Ha ez igaz, akkor felesleges a mondat második része, nevezetesen „amelyektől senkit sem lehet önkényesen megfosztani”, hiszen ilyen értelmezés mellett senkit sem lehet életétől és emberi méltóságától „semmilyen módon” megfosztani. Ebből a szempontból ellentmondásos az az érvelés, amely szerint a halálbüntetés azért rendezi át önkényesen a védett fenti értékeket, mert az emberi lét és méltóság az értékek rangsorában minden értéket megelőz.¹⁶¹ Ebben a kontextusban ugyanis a halálbüntetés ugyanúgy „a priori”,

157 A határozat értékelését lásd Sólyom 2001, 95–96.

158 Lásd a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény 15. § (2) bekezdése második mondatának megsemmisítéséről szóló 8/1990. (IV. 23.) AB határozatot.

159 64/1991. (XII. 17.) AB határozat, indokolás C. c).

160 Ezt támasztja alá az Alkotmánybíróság megfogalmazása a halálbüntetés alkotmányellenességét kimondó 23/1990. (X. 31.) AB határozatában: „az emberi élethez és méltósághoz, mint abszolút értékhez való jog, korlátot jelent az állam büntetőhatalmával szemben”.

161 Lásd Lábady és Tersztyánszky alkotmánybírák párhuzamos véleményét a 23/1990. (X. 31.) AB határozatban.





minden logika nélkül rendezi át az emberi lét és méltóság által hordozott értékeket, mint ahogyan az emberi lét és méltóság is *a priori* kategória.

40. Mégis, az emberi méltóságra épített emberi jogok, valamint az alapjogok történetében az egyik központi helyet az önkényesség, illetve az önkényesség tilalma foglalja el. Súlyom az önkényesség fogalmának tisztázását szintén az érintett alapértékekkel összefüggésben végezte el. Érvelésében kiemelkedő jelentőségűek az Alkotmánybíróság döntési szabadságával, illetve döntési kötöttségével kapcsolatos gondolatai, amelyek egyébiránt szoros összefüggésben állnak az alapjogok jogalkotói érvényesítésének problematikájával. Álláspontja szerint „az Alkotmánybíróság döntése tudatosan szubjektív és történelmileg kötött: még abban az esetben is, ha az Alkotmánybíróság abszolút értékeket deklarál, ezek saját korának szolgáló értelmét fedik fel; s ítélete például a halálbüntetés vagy abortusz kérdésében elvileg sem támaszthat igényt örök érvényre. Az emberképe, filozófiai választása, bírói feladatának felfogása megannyi szubjektív adottság.”¹⁶² Az önkényesség alkotmányjogi értelmezéséhez Súlyom a „vele született” kitétel elemzésén keresztül jut el. Hangsúlyozza, hogy a „veleszületettség” értelmezhető úgy is, hogy az élet és a méltóság *a priori* értékek. Amennyiben e jogok, alapértékek *a priori*ak, a védelemnek is abszolútnak kell lennie. A valóságban azonban számtalanszor előfordult, hogy az élet sérthetetlenségének deklarálása mellett megengedhetőnek tartották a halálbüntetést is. Az önkényesség fogalmának értelmezéséhez az emberi méltósághoz való jog szubsztanciáját kísérli meg feltárni. Mivel számára ez a kategória nem pusztán erkölcsi deklaráció, továbbá az a tény, hogy a jog előtt és felett létező érték, amely a maga teljességében a jog számára hozzáférhetetlen, nem zárja ki, hogy ez az érték maga is a jog forrása lenne. Álláspontja szerint az emberi méltóságnak két funkciója van: az egyik arra szolgál, hogy kifejezze azt az abszolút határt, amelyen sem az állam, sem más emberek kényszerítő hatalma nem terjedhet túl; másik funkciója az egyenlőség, azaz a formálisan egyenlő *esély* biztosítása. Az egyenlő méltóság miatt egyaránt érinthetetlen mindenkinek az élete és a méltósága. Súlyom nyomatékosítja: „az emberi méltóságban mindenki osztozik, aki ember, függetlenül attól, hogy mennyit valószínűsíthet meg az emberi lehetőségéből és miért annyit... az életek egyenlőségét a méltóság garantálja”.¹⁶³ Az emberi méltóság absztrakt, *a priori*, és konkrét, *a posteriori* – azaz mint vonatkoztatási pont és mint alkalmazási pozitíváció – meghatározására példa Súlyom alábbi gondolata: Ez a jog osztatlan és az egész embert érinti – míg minden más jog elvont „szerepeket”, részaspektusokat szabályoz. (Még a személyiségi jogok is az átlagos, „normális” érzékenységgű embert veszik csak figyelembe.) Az élethez és méltósághoz való jog, mint az ember jogi státusának alapja, egyszerre a legszemélyesebb és a legáltalánosabb.¹⁶⁴ Az önkényességgel kapcsolatban végezve hangsúlyozza, hogy a halálbüntetés nem azért önkényes, mert az élethez való jog lényeges tartalmát korlátozza, hanem azért mert „az élethez és a méltósághoz való jog – sajátosságai folytán – eleve korlátozhatatlan”.¹⁶⁵

Tanulságos az élet és a méltóság összekapcsolása szükségességének indoklása is. Súlyom értelmezésében az élethez való jog a méltóság nélkül nem az em-

162 Lásd Súlyom László párhuzamos véleményét a 23/1990. (X. 31.) AB határozatban.

163 Lásd Súlyom László párhuzamos véleményét a 23/1990. (X. 31.) AB határozatban, 3. pont.

164 „A többi jog korlátozható, majd helyreállítható, elvonásuk annyiban is csak részleges lehet, hogy korlátozásuk más jogok érvényesülését nem zárja ki. Számos jog teljes egészében elvehető, majd ismét megszerezhető.” Lásd Súlyom László párhuzamos véleményét ugyanott, 3. pontban.

165 Lásd Súlyom László párhuzamos véleményét ugyanott.





beri élethez való jog. Ezáltal – mint az Alkotmánybíróság egésze – elutasítja az emberminősítés dualista felfogását, és az egységes ember-felfogásból indul ki. Kérdése: mi teszi az élethez való jogot speciálisan emberi joggá? A válasz: az ember méltósága, „és ennek kapcsolata az étellel különbözteti meg az ember élethez való jogát minden egyéb jogtól”. Ebben az összefüggésben természetes a természetjogra történő utalás, hiszen abban a felfogásban „a természeti állapot maradványa” – Spinozára való hivatkozással – az állatoknak is megvan. Napjainkra már nem az ember biológiai és társadalmi lény megkülönböztetésnek, illetve összekapcsolásnak van jelentősége, hanem sokkal inkább az emberi létből fakadó méltóság értelmezésének. Véggkövetkeztése szerint: „méltósága nem függ tudati vagy erkölcsi állapotától, hanem életével adva van”.¹⁶⁶

f) Részkövetkeztetések

41. Az emberi méltóságról alkotott felfogások történetiségükben alapvetően két csoportra oszthatók, amelyek visszatükröződnek napjaink szubsztanciális *versus* funkcionális értelmezésében. A természetjogra alapuló nézetek szerint az emberi méltóság adott, konstans, független és így diszponálhatatlan. Az erre épülő *Substanzbegriff* érdekes vitát indukált. Az a diszkusszió, hogy egyáltalán kelle-e az emberi méltóságnak jogi, alkotmánybeli fogalmat adni, egy bizonyos nézőpontból feleslegesnek tűnhet, más megközelítésből azonban rendkívül fontos. Az előbbit illetően az emberi méltóság *a priori*, transzcendens jellege mintegy azt sugallja, hogy e kategória alapvetően erkölcsi értékeket hordoz, így jogi értelmezése – éppen jogon kívüli jellege miatt – eleve kétséges. Másrésztől azonban többen kiemelik, hogy mivel az emberi méltóság az alapjogok alapjául szolgál, nem csupán erkölcsi értékeket hordoz, hanem a jogállam kiindulópontja is, amennyiben a jogalkotás számára köteleességet fogalmaz meg és a jogalkalmazás felé zsinórmértékül szolgál. A másik felfogás – alapvetően a jogi pozitivizmus talaján – az emberi méltóság ideáját teleologikus módon közelíti meg, amelynek az előző felfogáshoz képest két jelentős sajátossága van. A mérsékeltébb nézetekben nyomon követhető az ember mint természeti és mint társadalmi lény megkülönböztetése. Ebből fakadóan az emberi lét és a méltóság korrelatív kapcsolata – legalábbis a két kategória abszolút jellege szempontjából – nem szükségszerű. Az emberi méltóság relatív értéként való minősítése egyben azt is jelenti, hogy nem mint absztrakt, hanem mint adott egyéntől függő kategória jön számításba. A teleologikus felfogás hívei a tradicionális alkotmányjogi álláspontot éppen annak metafizikai gyökere és kötődése miatt bírálják, mondván, hogy a szociológiai realitásokat hagyja figyelmen kívül.

Az emberi méltóság minősítésével összefüggésben alapvető annak az eldöntése, hogy az ún. szubsztanciális vagy a funkcionális fogalom alkalmas-e az emberi méltóság kategóriájának általános és egyben alkotmányos értékelésének leírására. Kiindulópontom az, hogy az emberi méltóság vonatkoztatási érték, egyenlő az

166 Lásd Sólyom László párhuzamos véleményét ugyanott. A hivatkozott hazai alkotmánybíróági döntéseknek munkajogi kihatása közvetlenül nincs. Az emberi méltóság érinthetetlenségét, transzcendens jellegét kimondó határozatok azonban azt sejtetik, hogy amennyiben a hivatkozott külföldi esetekhez hasonló ügy kerül az Alkotmánybíróság elé, az alá-fölé rendeltséggel terhelt munkajogviszony tartalmát, a munkáltató mérlegelési jogkörének határait is a már kinyilvánított elvek mentén ítéli meg. Mint ahogyan utaltam rá, az Alkotmánybíróság a munkajogviszony (közalkalmazotti, közszolgálati jogviszony) és a lelkiismereti szabadság kollíziójával az emberi méltóság alapulvételével foglalkozott a 64/1991. (XII. 17.) AB határozatban.





emberi lét önmagában és önmagáért való elismerésével. Általánosságban az emberi méltóság nem funkció, hanem lényeg. Ezen a szinten nem csupán funkcionális védelmet követel, hanem azt a sérthetetlenséget igényli, amely a belőle fakadó egyes alapjogok érvényesüléséhez szükséges „funkcionális” védelem elengedhetetlen feltétele.¹⁶⁷ Az emberi méltóságnak önmagából az emberi lét elismeréséből történő eredeztetése egyben az emberi méltóság érinthetetlenségét, korlátozhatatlanságát, valamint az arról való lemondás fogalmi kizárását is jelenti.

Ismételten hangsúlyozom, hogy az emberi méltóság a priori értelmezésének csak akkor van értelme, ha annak vonatkoztatási érték kategóriáját ismerjük el. A méltóságra – szükségszerűen az emberi méltóságra – alapozott emberi jogoknak, majd a belőlük származtatott alapjogoknak, illetve alkotmányos jogoknak az érvényesülése csakis az egymáshoz való viszonyításon, az egyes védeni kívánt értékek és érdekek pontos meghatározása által az alapjogok viszonyított korlátozása révén biztosított. Míg tehát az egyes ember méltóságai vagy az állami autoritás-emberi méltóság tekintetében az emberi méltóság bármilyen kollíziója fogalmilag kizárt, addig ez a kollízió az alapjogok érvényesülésének szükségszerű velejárója.¹⁶⁸ Az emberi méltóságról és ehhez kapcsolódóan az alapjogok érvényesíthetőségéről vallott nézetek közvetlenül érintik a munkajogviszony alanyai – különösen a munkavállaló – pozícióját. A munkajogviszonyban fokozottan megkövetelhető minimális morál,¹⁶⁹ és ehhez képest a jog mint a „konfekcionált erkölcs” erre épülő stabilitása legalább azt biztosíthatja, hogy e jogviszony érzékeny stabilitása nem követel több lemondást és áldozatot, mint amennyi feltétlenül szükséges – vagy amennyit a társadalom alapszerkezete elvisel.

167 Az emberi élet és méltóság elválaszthatatlansága a kiindulópontként szolgáló meghatározás alapján magától értetődő. Ehhez képest nyilvánvalóan minden más lény védelme az emberi lét és méltóság alapján származtatott funkcionális védelem az alapjogok szintjén.

168 E helyütt csupán utalok rá, hogy az „alapjogról való lemondás”, pontosabban egyes alapjogok érvényesülésének felfüggesztése külön-külön vizsgálatot igényel.

169 Lásd erről Dorndorf 2000.





II. fejezet

Az alapjogok egységéről, kialakulásuk és szubsztanciájuk tükrében – a szociális jogok megítélése az alapjogok rendszerében

a) Az alapjogi minőség kritériumai

42. A kötetnek ebben a részében arra a kérdésre kísérlek választ adni, hogy egy adott jog milyen tényezők által válik alapjoggá. Ez az elemzés egyben az alapjogok egységének igazolására is szolgál, amelyet azért tartok szükségesnek, mert az egyes alapjogok megítélése korántsem egyértelmű. Ide tartozik a munkajogban meghatározó jelentőségű szociális jogok alapjogi minőségének megítélése is.¹ Kiindulópontom az első, illetve az első generációs alapjogok keletkezése körülményeinek, illetve ezek tárgyának vizsgálata. Ennek alapján a későbbi – ún. második, illetve harmadik generációs alapjogokra is általánosítva lehet meghatározni azokat a kritériumokat, amelyek által egy adott törekvésben kifejezett értékek és érdekek alapjogokká válnak.

Uralkodónak tekinthető álláspont szerint ahhoz, hogy egyes, eredendően partikuláris értékek, illetve érdekek az alapjog szintjére emelkedjenek, az alábbi feltételek teljesülésére van szükség.² Az első, ezeknek az értékeknek a fundamentalitása, amely közelebbről azt jelenti, hogy egy adott időszakban, egy adott közösség kapcsolataiban a leglényegesebb, az emberi lét és méltóság szempontjából a legfontosabb törekvések fejeződjenek ki benne. Ezeknek az értékeknek az adott közösség életében vitán felül kell állniuk, legalábbis ami lényeges magjukat, tartalmukat (*Wesensgehalt*) illeti. A második kritérium szükségszerűen kapcsolódik a fundamentalitáshoz, amennyiben ezeknek az értékeknek – szintén adott korszakban – általános elismertségben kell részesülniük, azaz univerzálisnak kell minősülniük.³ A harmadik kritérium szerint ezeknek értékeknek, illetve

1 Lásd a szociális jogokkal – mint második generációs alapjogokkal – kapcsolatos jogtudományi kételyeket. Halmai-Tóth 2003, 86.

2 Lásd Bercusson 1999, 199–201.; Berenstein 1981; Jacobs 1978, 166–169.; 1996.

3 E kritérium tartalmában azt fejezi ki, hogy meghatározott értékek és érdekek nem csupán az adott közösség számára fontosak, hanem az is, hogy a közösségtől függetlenül más közösségek is elismerjék. A tágabb értelemben vett közösség minősítése természetesen korántsem egyértelmű. Ez az állítás két módon is igazolható. Egyrészt, mint ahogyan az alapjogok, illetve az első alapszabadságok korai megfogalmazásában láthattuk, a közösség lehetett egy viszonylag szűk ismérvekkel meghatározható emberi közösség. Ennek eklatáns példája a „*The Massachusetts Body of Liberties*”. A dokumentum programadó „alcíme” „*The liberties of the Massachusetts Collonie in New England*”. Ebbe a kategóriába tartozik a „*First Agreement of the People*”, amelynek szintén jól körülhatárolt „közösségi” címzettje volt: „*all the free commons of England*”. Bármennyire is viszonylag szűkebb emberi közösségről legyen szó, a hivatkozott dokumentumokban megfogalmazott alapvető érdekek és értékek olyan általános emberi törekvéseket fejeztek ki, amelyek a későbbi évszázadok számára minden nehézség nélkül voltak vállalhatók. Alátámasztja ezt a „*Virginia Bill of Rights*”, amely szintén a „*good people of Virginia*” nevében készült, azonban szintén egyetemes értékeket fejez ki. Hasonlóképpen minősíthetjük a „*Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen*” dokumentumot, habár ez utóbbi már címében is kifejezi az általános emberi és polgári törekvéseket. Nyilvánvaló tehát, hogy egy jól nyomon követhető folyamat zajlott le, amelynek jelentősége azáltal mérhető, hogy a korai, illetve a XVIII. század végén megjelent deklarációk, prealkotmányok tartalma később átmentődött a nemzetközi közösség szintjére is. Bizonyítja ezt Az emberi jogok egyetemes nyilatkozata, valamint az Emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló egyezmény, vagy a szociális alapjogok területén az Európai Szociális Charta, vagy A munkavállalók szociális alapjogairól szóló Közösségi Charta, de legújabbban akár Az Európai Unió Alapjogi Chartája is. A nemzetköziség egyébiránt döntő szerepet játszott a szociális tartalmú jogok alapjogokká válásához. Lásd erről Kardos 2003, 137–189.; Petersmann 2001. Másrészt – és ez különösen a korai idősakra jellemző – az univerzalizálás korántsem korlátlan. Jól igazolta ezt a már tárgyalt *The Antelope* ügy, illetve az alapjogok univerzalizására, a bennük rejlő értékek egyetemesiségére vonatkozó számos kritikai okfejtés.





érdekeknek rendelkezniük kell azzal a körülírható legáldefinícióval, amely által pontosan meg lehet határozni tartalmukat, és ehhez képest az állam kötelességét – beavatkozását vagy tartózkodását. Ezen a ponton lényeges magának az emberi méltóságnak a jogi megfogalmazhatósága, levezethetősége, adott esetben alkotmánybeli megjeleníthetősége. Ez a kritérium közelebbről azt jelenti, hogy azoknak a döntően erkölcsi alapértéknek, amelyek a korai természetjogi felfogásoktól kezdve a XVIII. század végén megfogalmazott újabb eszméken át egészen a XIX. század második felében erősödő szociális töltésű törekvésekig napvilágot láttak, pozitív jogként kell megjeleníteniük. Ez vonatkozik mind az alkotmányra, mind pedig az ún. egyszerű törvényekre (*einfaches Gesetzesrecht*).

Ebben a hosszú és összetett folyamatban a kezdeti partikuláris értékek tisztelete mentén egyre növekvő kohéziós erő jogokká, emberi jogokká alakítja ezeket a törekvéseket. Kimutatható azonban, hogy nem minden „emberi jog” fejeződik ki a tárgyi jog által alapjogként, igaz fordított esetre is találhatunk példát. Utalok továbbá az amerikai alkotmányfejlődésre, pontosabban az alkotmányértelmezés fejlődésére, hiszen annak ellenére, hogy az emberi méltóság kifejezett alkotmányi rögzítést nem nyert, létét senki nem vonja kétségbe.⁴ Ugyanez igaz a szociális jogok szintén amerikai alkotmánytörténeti fejlődésére.⁵

b) Alapjogok, alkotmányos jogok, alanyi jogok, szociális jogok – alkotmánytörténeti megközelítés

43. Először a korai deklarációknak, alkotmányoknak az arra irányuló a kísérleteit vizsgálom, amelyek meghatározott érdekeket és értékeket érdemesnek minősítettek arra, hogy a fentebb leírt kritériumok alapján alapjogként fogalmazódjanak meg. Mivel az állam magatartására – először alapvetően tartózkodására, illetve védelmi beavatkozására – vonatkoztak, e jogokat szabadságjogoknak, illetőleg egyszerűen szabadságoknak nevezték.⁶ Ezek egy része az emberi élet és méltóság elismeréséből mintegy közvetlenül levezethető biztonságot fogalmazta meg, amelynek legfőbb megnyilvánulása a személyi szabadság biztosítása.⁷ Megfigyelhető azonban, hogy már a legkorábbi szabadságjogok mellett is megjelent a legszűkebb közösség, a család védelmének az igénye, amennyiben rögzítették, hogy senkit sem lehet családjától, illetve gyermekétől megfosztani.⁸ Ezzel együtt, pontosabban ennek szükségszerű következményeként jelent meg a személyi szabadság biztonságának eljárásjogi garanciája, amely azonban jóval túlmutat az eljárás technikai minőségén. Ez pedig a tisztességes eljáráshoz való jog, illetve annak a rögzítése, hogy a jog előtt, a törvény előtt és az eljárás folyamatában mindenki egyenlő.⁹ Nem kevésbé lényegesek e dokumentumokban a *tulajdonra* vonatkozó különböző helyen meglévő rendelkezések. Ezek közül is kiemelkednek a tulajdon korlátozására, illetve meghatározott körben a korlátozások kompenzálására

4 Lásd erről Murphy 2003 (1978), 149–182.; Horwitz 1993, 32–117.; Rosenfeld 1990, 587–601.

5 Fletcher 1984, 171–182.

6 Lásd Berlin 1969; Halmi–Tóth 2003, 81.; Sajó 1996, 7.; Natelson 2003–2004, 1–56.; Farnan 1938, 119–126.

7 Általában mindenütt megtalálhatók az alábbi követelmények: senkit sem lehet meghatározott eljárás nélkül szabadságától megfosztani, korlátozni, a közösségből száműzni, nem lehet aránytalan büntetést kiszabni stb.

8 Lásd a *The liberties of the Massachusetts Collonie* 4. pontjában.

9 Lásd a *The liberties of the Massachusetts Collonie* 18–57. pontjait a *Rites Rules and Liberties Judicial Proceedings* cím alatt.



vonatkozó kitételek.¹⁰ Témám szempontjából kiemelkedőek a massachusettsi szabadságlevél *Liberties of Servants* fejezetcím alatti rendelkezései. Ebben a részben korlátok közé szorítják a szolgálatot fogadó (master) mozgási szabadságát, bizonyos esetekben jogvédelmet nyújtanak a szolganak, sőt a szolgálati viszony megszűnését követő „végkielégítés” szabályaira találunk utalást.¹¹

Az emberi élet és méltóság elismerése fejeződik ki az 1776. június 26-án kihirdetett *Virginia Bill of Rights*ban foglalt szabadságjogokban is. A dokumentum rögzíti, hogy az ember természettől fogva egyenlően szabad és független, és megilletik az elidegeníthetetlen jogok, amelyek nem csökkenthetők, illetve amelyektől nem foszthatók meg. A személyes biztonság, szabadság mellett erőteljesebben jelennek meg az ún. szellemi szabadságjogok (véleménynyilvánítás szabadsága), valamint a tulajdon védelmének szükségessége. Az amerikai hatásra (is) született *Déclaration de droits de l'Homme et du citoyen* (1789) hasonló tartalommal rendelkezik az elidegeníthetetlen jogokról, úgymint a szabadság, a tulajdon, a biztonság és az elnyomás elleni ellenállás jogáról.¹² A deklaráció – a társadalmi egyenlőség ideájának karakterisztikus megjelenítése mellett – rögzíti a szabad cselekvés, így többek között a professzió szabad gyakorlásának jogát.¹³ Ebben az összefüggésben többek annak a véleményüknek adnak hangot, hogy a *Déclaration* mintegy korai szociálpolitikai programot is ad, ellentétként a feudális státuszviszonyoknak.¹⁴ E korai alapjogok hatásának értékelése szempontjából kiemelkedő a nyilatkozat 4–5. cikkelye. Az előbbi értelmében a szabadság azt jelenti, hogy mindazt szabad, ami másnak nem árt, tehát az ember természetes jogainak gyakorlása más korlátokba nem ütközhet, csak azokba, amelyek a közösség tagjai számára ugyanezeknek a jogoknak a gyakorlását biztosítják. Az alapjogok érvényesülése szempontjából lényeges továbbá a jogalkotás feladata, ugyanis ilyen korlátokat csak törvény állapíthat meg, azonban csak a közösségre nézve ártalmas cselekedeteket tilthat meg. Az 5. cikkely meghatározza – a jogalkotás szempontjából – a pozitív és a negatív szabadság fogalmát. Ennek értelmében: amit törvény nem tilt, azt senki nem akadályozhatja meg, s amit a törvény el nem rendel, arra nem lehet kényszeríteni senkit.¹⁵ A deklarációban is megjelenik a szellemi szabadságok szabályozása,¹⁶ végezetül a 17. cikkely rögzíti a tu-

10 Érdekes, hogy a tulajdon védelmének markáns megjelenítése ritkult az egyes alkotmányokban. Lásd erről Sajó 1996, 335–347. Lényeges továbbá, hogy a massachusettsi szabadságlevél tartalmazza a mindenki számára megnyilvánuló panaszjogot, illetve a petíció jogát, mint a véleménynyilvánítás egy korai kifejeződését, amely egyébiránt kiemelkedő jelentőségű a későbbi valódi politikai jellegű alapjogok megalapozása tekintetében.

11 Lásd a *The liberties of the Massachusetts Collonie* 88. pontjának első mondatát: „*Servants that have served delifentlie and faithfully to the benefitt of their maisters seaven yearse, shall not be sent away emptie.*” Természetesen erős túlzás lenne ezt az intézményt valamiféle tudatos szociális intézkedés eredményének tekinteni. Kétségtelen azonban, hogy a termelés, szolgáltatás és így a piaci forgalom biztonsága révén szociális feladatot is teljesített.

12 „*Ces droits sont la liberté, la propriété, la sûreté et la résistance l'oppression.*”

13 Lásd a *Déclaration* 6. cikkelyét: „*Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.*”

14 Stern 1988, Bd./III. 97. E helyütt csupán érintem az egyénre épülő szerződéses szabadságon nyugvó alapjogokat erősítő *Allarde és Chapelier-féle törvényeket*. Az első határozott különbséget tett a munkavállalás szabadsága alapján a független és a függő munka között, az utóbbi pedig minden munkaadói és munkavállalói szerveződést tiltott, amely az egyéni szerződéses akarat korlátozását jelenthette volna. Camerlynck–Lyon–Caen–Pélissier 1986, 11–12.; Pélissier–Supiot–Jemmaud 2002, 9.

15 „*Tout ce qui n'est pas défendu par la Loi ne peut être empêché, et nul ne peut être contraint à faire ce qu'elle n'ordonne pas.*”

16 Így a 10. cikkely szerint meggyőződése és nézetei miatt senkit sem szabad háborgatni, feltéve, hogy e meggyőzések és nézetek megnyilvánulása a törvény által megszabott közrendet nem zavarja. A 11. cikkely értelmében a gondolatok és a vélemények szabad közlése az embernek egyik legértékesebb joga, amelyből következően minden polgár szabadon szólhat, írhat, nyomtathat ki bármit, felelősséggel tartozván viszont a szabadsággal való visszaélésért a törvény által meghatározott esetekben.



lajdon szent és sérthetetlen voltát,¹⁷ amely miatt ettől senki nem fosztható meg, csak azokban az esetekben, amikor ezt a közösség érdekéből fakadó nyilvánvaló és törvényes úton megállapított szükségesség követeli meg. Ennek is feltétele azonban az igazságos és előzetes kártalanítás.

Az alapjogok egységesítését szolgálta az 1791. évi francia alkotmány, amely első részében garantálja a természeti és polgári jogokat,¹⁸ így többek között a munkavégzés szabadságát, valamint a tulajdon szabadságát és érinthetetlenségét. A dokumentum ugyanakkor nemcsak témánk szempontjából jelent korszakos változást. Azon túl, hogy az alapjogok egyre pontosabb meghatározását tartalmazza, először rögzítette írásban az alapjogok érvényesülésének legfőbb alkotmányos-politikai garanciáját, nevezetesen az egyes hatalmi ágak elválasztását. Az alapjogokat illetően, az alkotmány preambulumban elismeri az 1789. évi Emberi és polgári jogok nyilatkozatát, és első részében meghatározza azokat az alapintézményeket, illetve alapértékeket, amelyeket az alkotmány megerősít.¹⁹ Rendkívül fontos tételt rögzít a jogalkotás – a törvényhozó hatalom – számára. Ennek értelmében a törvényhozás nem alkothat olyan törvényeket, amelyek a felsorolt természeti és polgári jogok gyakorlását gátolják vagy akadályozzák. Az alkotmány nem a természeti és a polgári jogok között említi a tulajdonhoz való jogot, azonban fontosságát a szöveg fogalmazása által kiemeli. Nevezetesen: a tulajdon sérthetetlen.²⁰ Jellemzi a gazdaság teljes átalakulását a nemzeti javak eladását rögzítő cikkely, amely a polgári-vállalkozó réteg igényét volt hivatva kielégíteni.²¹

Nem kevésbé figyelemre méltóak az alkotmány által biztosított alapintézmények közül a szociális, illetve a szociális gondoskodást elősegítő jogok. Az alkotmány rendelkezett a közjogi alapozású segélyezési intézményrendszer kialakításáról és működtetéséről az elhagyott gyermekek felnevelése érdekében, a betegek segítése céljából, valamint azokról a felépültekről való gondoskodás érdekében, akik nem tudnak munkához jutni.²² Végezetül az alapintézmények, pontosabban az állami alapkövetelmények sorába emelte az alkotmány az ingyenes alapoktatáshoz való jogot. A szociális jellegű követelmények alkotmányos igénye a későbbi korok során csak erősödött. A korai deklarációkban kimutatható alapjogi integrálási kísérletek ugyanakkor már ebben a korban felvetették az alapjogok egységének és differenciáltságának a problematikáját. Ennek oka nyilvánvalóan az említett jogok teljesíthetőségének, valamint követelhetőségének labilitásában rejlett.

44. Annak ellenére, hogy e korai deklarációk számos területen mutatnak hasonlóságot, többen kiemelik az amerikai és a francia alkotmány közötti különbséget – különösen a kezdeti szociális jogok tekintetében. Az észak-amerikai emberi jogi nyilatkozatok a kezdetektől alapvetően az egyenlőséget pointírozzák, amely nemcsak az egyenlő megítélés, illetve bánásmód korai megfogalmazásában, hanem az egyenlő – jövedeleमारányos – közteherviselés rögzítésében öltött testet. Az egyenlőség hangsúlyozása egyben látványos tiltakozás volt az angliai parla-

17 „La propriété étant un droit inviolable et sacré...”

18 „La Constitution garantit, comme droits naturels et civils”.

19 „Disposition fondamentales garanties par la Constitution.”

20 A szöveg értelmében: „La Constitution garantit l’inviolabilité des propriétés...”

21 Ehhez kapcsolódik még a Code Civil megalkotását meghirdető alkotmányi deklaráció. *Il sera fait un Code de lois civiles communes à tout le Royaume.*

22 „Il sera créé et organisé un établissement général de Secours publics, pour élever les enfants abandonnés, soulager les pauvres infirmes, et fournir du travail aux pauvres valides qui n’auraient pu s’en procurer.”





mentáris abszolutizmus ellen is. A szociális jogok kiemelésének elmaradása annak is tudható, hogy ezek a közösségek szociálisan és gazdaságilag a kezdetekkor kevésbé voltak tagoltak és megosztottak, nem terhelte őket feudális kötöttség. Minden státuszkötöttség nélkül volt lehetőségük egy új társadalmi és politikai rend felépítésére.²³ Az amerikai és az európai alapjogi fejlődés közötti különbséget talán úgy lehetne bemutatni, hogy míg az előbbi többé-kevésbé homogén szociális viszonyok között élte át kezdeti fejlődését, és ennek megfelelően a gazdasági alapjogok kaptak nagyobb prioritást, addig az utóbbi esetben a feudális attitűdök politikai eltüntetése önmagában nem annulálta a felgyülemlett szociális terheket.

A különbség markánsan megmutatkozik az 1793. évi június 24-i francia alkotmány tartalmában, amely a szociális elemeket éppen azért erősíti, hogy az ember természetes és elidegeníthetetlen jogait – az egyenlőséghez, a szabadsághoz, a biztonsághoz és a tulajdonhoz való jogot – biztosítsa a megfelelő feltételek megteremtésével. Mi sem jellemzi ezt jobban, mint az alkotmány 1. cikkelyének megfogalmazása, amelynek értelmében a társadalom célja az általános jólét vagy más-képpen a közjó biztosítása.²⁴ Nyilvánvaló szociális töltete is van a munkavállalás, a foglalkozás megválasztása szabadságának,²⁵ valamint – egy sorban a tulajdon adta előnyök szabad élvezetével – a munka ellenértékéhez való jognak, s végezetül a munkanélküliek támogatásának. A szociális jogok alkotmányi értékét önmagában is kifejezi a kissé eufemisztikus megfogalmazású 21. cikkely, amelynek értelmében a közsegély nyújtása szent kötelesség(e az államnak).²⁶

Az említett deklarációk, valamint az 1791. évi francia alkotmány jelentősége döntően „expanzív ideológiai kisugárzásában” rejlik, nevezetesen abban, hogy a jövő európai alapjogfejlődésére, illetve az alapjogok alkotmányi megfogalmazására döntő befolyást gyakoroltak.²⁷ Bármennyire furcsának tűnik, de ebben a folyamatban kiemelkedik az 1794. évi *Allgemeines Landrecht für die Preussischen Staaten*. A Landrecht az I. kötet 1. részének 13. fejezete általában rögzíti az állam jogait és kötelezettségeit. Ennek értelmében – többek között – az állam köteles a belső rendet és biztonságot garantálni, amelynek keretében köteles gondoskodni az alattvalók biztonságáról, személyükre tekintettel méltóságukat, jogaikat és vagyonukat óvni. A II. kötet 2. rész 19. fejezetének címében egyértelműen az államnak a szociális ellátás területén meglévő kötelességeire utal.²⁸ E fejezetben a porosz jogalkotó 89 szakaszban rögzíti a szociális állammal szembeni elvárásokat, és függetlenül attól, hogy ezek a rendelkezések hogyan érvényesülhettek a valóságban, vagy egyáltalán érvényesülhettek-e, nem nehéz felfedezni a modern szociális állam és a Landrecht tartalma közötti kezdeti összefüggéseket.²⁹

23 Lásd erről részletesen Stern 1988, 82–91.; Schambeck 1969, 22–24. Magyarul lásd erről részletesen Vecsekőy 1985.

24 „Le but de la société est le bonheur commun.”

25 „Article 17. Nul genre de travail, de culture, de commerce, ne peut être interdit à l'industrie des citoyens.”

26 „Les secours publics sont une dette sacrée.” Lásd erről még Takács 2003, 795. Ezt követően viszont majdhogynem gyökeres fordulat következett be az 1795. évi szeptember 23-i alkotmányban. Önmagában már az is szembeötlő, hogy az Emberi és polgári jogok deklarációja helyett a „Déclaration des droits et des devoirs de l'Homme et du citoyen” megfogalmazással kezdődik az alkotmányszöveg. Többet rámutatnak, hogy már ebben az időszakban aggódtak a „túlzott” egyenlőségidea miatti esetleges szociális feszültségek miatt, és ezért az egyenlőség az *égalité civile* értelmezésében volt használatos, azaz a jog előtti egyenlőségben, de már korántsem politikai vagy szociális értelemben. Lásd erről részletesen Schambeck 1969, 22–23.

27 Stern 1988, III/88.

28 „Von Armenanstalten und anderen milden Stiftungen”.

29 A vonatkozó fejezet szerint az állam köteles minden olyan polgár ellátását és a róla történő gondoskodást biztosítani, aki nem képes saját fenntartásáról gondoskodni. A fentiekben már érintettek szerint az állam köteles mindenki számára munkalehetőséget biztosítani, aki saját hibáján kívül eső okból nem képes munkát találni. Természetesen az állam szociális kötelességei között szerepelt azoknak a dolgoztatása is, akik hanyagságból, lustaságból nem vállaltak munkát.





45. A korai emberi jogi nyilatkozatok, valamint az első alkotmányok alapjogokról szóló rendelkezéseinek összevetése nyomán utalok Locke alaptételére, amennyiben az élet, a szabadság és a vagyon megvédelme a fő cél.³⁰ E megfogalmazás egyértelművé teszi, hogy mely értékek, számítanak fundamentálisnak, melyek élveznek általános elismertséget, azaz melyek univerzálisak, és melyeket kell a jog, illetve az alkotmány számára megfogalmazhatóvá tenni. Ezek a jogok kibontva három nagy csoportba oszthatók: az első a személyes szabadság és biztonság garantálása, amely magában foglalja az élet biztonságát, a szabad mozgás, tartózkodás és nyilvánvalóan a cselekvés jogát. A második, a gondolat és a vélemény nyilvánítás szabadsága, míg a harmadik a tulajdon érinthetetlensége, illetve a tulajdonhoz fűződő jogok. Kérdés, hogy miért nem jelennek meg ugyanilyen minőségükben, ilyen intenzitással a szociális jogok, illetve ahol megjelennek, akár csak programszerűen is, miért nem realizálódnak a gyakorlatban. Ennek egyik oka, hogy a tárgyalt deklarációk, alkotmányok a szerződéses liberalizmus időszakában (némi időt megelőzően) születtek. Ez az az időszak, amikor a munkaszerződés ugyanúgy a „szabad megállapodások” körébe tartozott, mint bármely más ún. csere típusú szerződés.³¹ Egyáltalán nem véletlen a munkavállalók alkalmazása és elbocsátása, valamint a szerződés tartalmának megállapítása terén meglévő szabadság, illetve állami be nem avatkozás. Ezáltal valósult meg ugyanis a munkaerő nyilvánvalóan kényszerű – azonban *de iure* mégis „szabad” – vándorlása, amely a gazdaság működésének egyik elengedhetetlen feltétele volt.³² Úgy is fogalmazhatunk, hogy a munkaerőigény egyedüli szabályozási tényezője a megállapodás korlátlanlansága volt. Az egyenlőség és a szabadságjogok formális adaptációján nyugvó munkaszerződés csakhamar felszínre hozta az „általános szerződési jog” és a szerződések joghatása, az egyes jogviszonyok gazdasági és társadalmi funkciója közötti ellentmondást, amely a már tárgyalt nagy kodifikációs munkálatok során is megnyilvánult. Nem túlzás azt állítani, hogy éppen a munkaszerződés és a munkajogviszony volt az a két intézmény, amely a szerződéses liberalizmus ellen hatott, és krízisét nagymértékben elősegítette. Merőben más körülményektől függött viszont, hogy a későbbiekben is miért maradt ambivalens a szociális jogok minősítése, miért nem lehet többek szerint egzakttá módon megjeleníteni az alkotmányokban, és ebből következően miért nem lehet bevonni az alanyi jogok körébe.

A klasszikus szerződéses szabadság joga mégis ezt a liberalizmustól alapvetően idegen intézményt – a munkaszerződést – volt kénytelen a szerződéses liberalizmus elve alapján kimunkálандó magánjogi kódexekbe beépíteni, és fokozatosan átalakítani. Ennek a kényszernek a jogtechnikai vetülete az volt, hogy mivel nem létezett a munkaadó és a munkavállaló kapcsolatát kifejező új szerződés-

Az ALR rendelkezik a szociális jogi intézményrendszeréről, azok fenntartásáról és az intézmények belső szabályzatairól, alkotmányáról.

30 A már említett „Two treaties on Government” című munkájának második részében az alábbiakat fogalmazza meg: „Man being born, as has been proved, with a title to perfect freedom and an uncontrolled enjoyment of all the rights and privileges of the law of Nature, equally with another man, or number of men in the world, hath by nature a power not only to preserve his property – that is, his life, liberty, and estate, against the injuries and attempts of other men, but to judge of and punish the breaches of that law in others, as he is persuaded the offence deserves, even with death itself, in crimes where the heinousness of the fact, in his opinion, requires it.” Two Treaties, Second Treatise 87. §.

31 Egyáltalán nem véletlen, hogy az *ancien regime*-beli Pothier-féle felfogás, amely a bérleti jogviszonyból indult ki, nem sokban különbözött a Code Civil szemléletétől és szabályozásától. „Contrat de louage de services »consensuel, synallagmatique et commutatif«...”. Pothier 1761. Hivatkozva Camerlynck 1968, 2–3. Ez a korszak még akkor is meghatározó volt a munkajog és az alapjogok fejlődéstörténetében, ha a *laissez-faire* kora pusztán rövid intervallum volt, amelynek történeti rendeltetése „futólagos átmenet a szabályozásnak egy tökéletlenebb módjától annak egy tökéletesebb módjára”. Somló 1907, 173.

32 Friedmann 1972, 121.





típus, a már meglévőket kellett felhasználni. Ennek hamarosan megmutatkozott a szörnyű társadalmi, gazdasági eredménye, amelyre híres jelentésében *Villermé* hívta fel a figyelmet viszonylag hamar, 1840-ben.³³ Egy tendencia viszont megfigyelhető volt: ahogyan a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma egyre inkább idegen testként viselkedett az akkori magánjog intézményei között, úgy jelent meg a szociális törvényhozás, illetve a „gyári törvényhozás” igénye. Ez a folyamat kétségtelenül új alapjogok, illetve alapjogkezdemények megjelenésével járt együtt, és egyidejűleg addig nem ismert, illetve nem elismert összeütközéseket keletkeztetett. Ismétlem, látszólag új jelenségnek minősült, hogy magánfelek közötti, azaz meghatározott régi és új keletű alapjoghordozók közötti kollízió bontakozott ki, azonban csakhamar bebizonyosodott, hogy szintén az állam és az egyén közötti konfliktusról van szó, és ennek megfelelően az összeütközések feloldásának feladata a jogalkotót terhelte. Ez az új helyzet a korábbihoz képest teljesen más hozzáállást és magatartást követelt meg az államtól.

46. Az ALR-t követő időszakban jelennek meg az ún. *alappogi alkotmányok*, amelyekben a jogok állandósultak és intézményesültek. Ezt példázza az 1848. évi francia és az 1849. évi *Reichsverfassung*, vagy más néven *Paulskircheverfassung*. A francia alkotmány közvetlen előzményei a harmincas évekre, a *l'interventionnisme humanitaire* időszakára vezethető vissza. A beavatkozás oka Franciaországban is a mérhetetlen szegénység volt, amely a piac létét veszélyeztette.³⁴ A negyvenes évek elején hatályba léptetett néhány fontos szociális törvényt követően, nem véletlen az alkotmány preambulumban a társadalom alapintézményei között – a család, a tulajdon és a közrend mellett – a munka megjelenítése.³⁵ Az alkotmány biztosította az egyesülési szabadságot, az egyenlő bánásmódot a közhivatalok vállalása esetén. Témám szempontjából azonban a legfontosabb volt a szabad foglalkozás és munkavállalás garantálása, s ehhez kapcsolódóan a társadalom támogatása és ösztönzése, a munkavállalók és a munkaadók ingyenes képzésének elősegítése, továbbá a munka megtalálásához és a képzéshez megfelelő hitelek biztosítása, az egyenlő bánásmód figyelembevételével.³⁶

A *Paulskircheverfassung*³⁷ a német alapjogok (politikai jogok),³⁸ az emberi szabadságjogok, a polgári jogok egységében tárgyal bizonyos gazdasági és a szociális jellegű jogokat.³⁹ A nemesség mint státusz eltörlésével, a polgári jogok kiteljesedésével, az emberi szabadság sérthetatlensége melletti kiállással, továbbá az emberi méltóságból levezethető szabadságok elismerésével mutatja az alapjogok

33 Lásd Villermé 1840; Despax–Rojot 1987, 34.

34 Lásd erről Donzelot 1984.

35 „IV. Elle a pour bases: la famille, le travail, la propriété et l'ordre public.”

36 Az alkotmány rendelkezett még a közmunkáról, valamint az elhagyatott és hozzátartozóitól megfosztott gyermekek támogatásáról. Az alkotmányhoz kapcsolódóan több törvény lépett hatályba, a gyermekek munkaidejéről és egy olyan intézmény tilalmáról, amely mintegy közvetlenül is érintette a gazdasági forgalmat a foglalkoztatáson keresztül. A „prohibition de marchandage” azt jelentette, hogy a foglalkoztatás-munkavállalás folyamatába bizonyos alvállalkozói (közvetítői) tevékenységet nem lehetett közbeiktatni, az árak, illetve a bérek letörése érdekében. Lásd Harison 1997, 357–380. uő 2002, 451–488.; Sewell 2007.

37 A német alkotmányozással kapcsolatban jegyzi meg Ádám, hogy az „alapjog” kifejezést először a németek használták. Mások szerint nem lehet egyértelműen eldönteni, hogy a „Grundrechte” kifejezés önálló jelentéssel rendelkezett-e, vagy pedig a francia vagy az angol–amerikai hasonló tartalmú kifejezések egyszerű átvételéről volt-e szó. Lásd Ádám 1998, 45.; Stern 1988, III/111.

38 Lásd ezzel összefüggésben a 134. § rendelkezését: „Kein deutscher Staat darf zwischen seinen Angehörigen und anderen Deutschen einen Unterschied im bürgerlichen, peinlichen und Prozessrechte machen, welcher die letzteren als Ausländer zurücksetzt.”

39 Ebből a szempontból figyelemre méltó a Reichsverfassung 133. §-a, amely a tartózkodás és a lakóhely megválasztásának, továbbá az ingatlanszerzés szabadsága mellett rögzíti a szabad kereseti lehetőség választását „...jeden Nahrungsweig zu betreiben...”.





egységére való törekvést. Kétségtelen, hogy ez az egység az egyénnek az állammal szemben fennálló alanyi jogai meghatározása által valósult meg,⁴⁰ azonban az alapjogok alkotmányos kifejtése azok egybetartozását tükrözi. Az alapjogoknak az emberi méltóság sérthetetlenségéből történő levezetésének elvi bázisán megvalósuló egysége nem törik meg azáltal, hogy az alapjogok fejlődése folyamatában kialakultak az alapjogokkal azonos, illetve az alapjogokhoz hasonló jogok kategóriái.⁴¹ Ebben a korban azonban még viszonylag tiszta a képlet, de már látszik, hogy a szociális jogok alapjoggá válása némiképpen bonyolultabb lesz, és más módszereket igényel, mint ahogyan az első generációs alapjogok esetében megvalósult. A *Paulskircheverfassung* ennek megfelelően nem hangsúlyozza túl a szociális jogokat.⁴² Ennél sokkal fontosabb azonban, hogy e törekvések nem maradtak tudományos következmények nélkül. A XIX. század közepétől egészen a weimari alkotmány megalkotásáig számos munka látott napvilágot, amelyek komplex módon tárgyalták többek között a munkához való jog ideáját.⁴³

47. Általában az alapjogok és ezen belül a szociális jogok alkotmányos szabályozása fejlődésének egyik legkiemelkedőbb állomása a Weimari Köztársaság alkotmánya;⁴⁴ a szociális jogok összetettségét és eltérő sajátosságait jellemző hangsúlyeltolódások ugyanis mind megjelennek ebben a dokumentumban.⁴⁵ A modern munkajog fejlődését illetően utalni kell arra, hogy – korát jóval megelőzve – mindazokat az elemeket tartalmazta, amelyek a II. világháborút követően kiépült munkajogi rendszerekben megtalálhatók.⁴⁶ Az alkotmányban mindenekelőtt szembeötlő az egyes alapjogok tematikus, hangsúlyozott alkotmányos védelme.⁴⁷ A szociális jogok

40 Ennek értékeléseképpen: „...die Gewährung von allgemeinen Rechten der Staatsbürger in den frühkonstitutionellen Verfassungen der deutschen Staaten und der deutschen Bundesakte zeigt, dass Rechte der Individuen gegen den Staat positivrechtlich nicht mehr undenkbar waren.” Stern 1988, Bd. III. § 59. 111.

41 A „die grundrechtsgleichen Rechte”, valamint a „die grundrechtsähnlichen Rechte” felosztásról lásd Stern 1988, Bd. III. § 63. 351–387.

42 A mérsékelt érdeklődés okának előzményei figyelemre méltók. A német filozófiában és jogban ugyanis már korábban ismeretes volt a munkához való jog (*das Recht auf Arbeit*) gondolata. Először Fichte kísérelte meg levezetni a munkához való jogot a természetjogból. Felfogása szerint mindenkinek természetes joga van az állammal szemben az élethez és a munkához. Ebben a kontextusban az állam köteles az ember számára munkát biztosítani. Fichte gondolatmenetének egyik szignifikáns eleme a munka és a tulajdonszerzés összekapcsolása. Fichte több munkájában is foglalkozott ezzel a témával. Így többek között lásd Fichte 1796 (1991); 1809 (1979). Ezt az összekapcsolást lásd napjaink irodalmában Fabricius 1982; 1999, 21. A probléma végül a BGB 950. §-ának (*Verarbeitung*) fejlődéstörténetévé szelidült. Ezzel kapcsolatban végezetül megjegyzendő, hogy ez az összekapcsolás a pozitív jogban sem kapott megerősítést. Egyáltalán nem volt véletlen így az sem, hogy amikor az 1848. évi *Vorparlament* tárgyalta azt az indítványt, hogy az állam mindenki számára biztosítson munkát és a munkának megfelelő bért, a javaslatot leszavazták, 114 szavazattal 317 ellenében elutasították. Lásd erről Schambek 1969, 35.

43 Ezek közül a jelentősebbek Stöpel 1881; Menger 1910.

44 Nem mellékes az alkotmány tartalma szempontjából keletkezésének időszaka és körülménye. A közép-európai monarchiák összeomlása már önmagában is erőteljes hatást váltott ki, de az oroszországi események miatt az alkotmányozás folyamatában az alapjogok kiemelt jelentőségre tettek szert. Ehhez hozzájött még, hogy időközben számos jogszabály, valamint az egyes tartományok alkotmányai is tartalmaztak olyan alapjogokat, amelyeket a birodalmi szintű alkotmányozás szintén nem hagyhatott figyelmen kívül. Stern 1988, 120.

45 Lásd erről Bohle 1990; Götz 1968; Völtzer 1992.

46 Kijelenthető továbbá, hogy a munkajogi, illetve a tágabb értelemben vett szociális jogi jogalkotás működését illetően a mai értelemben vett „szociális párbeszéd” előképével találkozhatunk. Az más kérdés, hogy a szociális jogok ilyen megfogalmazása, valamint a szociális párbeszéd beiktatása mennyire bizonyult hatékonynak.

47 Az alaptörvény meglehetősen terjedelmesen, ötvenhat cikkelyben szabályozza a németek alapjogait és alapkötelességeit (*Grundrechte und Grundpflichten der Deutschen*). A második cím első fejezete az egyes személyeket – *Die Einzelperson* – megillető jogokat, illetve terhelő kötelességeket rögzíti. Ebben a részben az alkotmányozó (*Das Gemeinschaftsleben* cím alatt a 119. §-ban) kifejezett alkotmányos védelemben részesíti a házasságot mint a családi élet és a nemzet fennmaradásának és növekedésének alappillérét. Ezzel egyetemben maga az anyaság is az állam védelme és gondoskodása alatt áll. Külön cikkelyben rögzíti a szülők kötelességeit a nevelés terén, illetve kimondja annak szükségességét, hogy a házasságon kívül született gyermekeknek egyenlő feltételeket kell biztosítani a szellemi, a lelki és a társadalmi fejlődésüket illetően a házasságban





vonatkozásában külön elemzést igényel az ötödik fejezet, amely „a gazdasági élet” (*Das Wirtschaftsleben*) címet viseli. Ezen belül is meghatározó jelentőségű a 151. cikkely, amelyben az alkotmányozó hangsúlyozza, hogy a gazdasági életnek az igazságosság alapelveinek kell megfelelnie azzal a céllal, hogy mindenki számára biztosítsa az emberi méltóságnak megfelelő létet. Ezzel a korlátozással a gazdasági szabadság mindenki számára biztosított. Külön említi a szerződéses szabadságot, mint a gazdasági forgalom egyik alapvető elvét, azzal azonban, hogy az uzsorás, valamint a jó erkölcsbe ütköző szerződés semmis. Magától értetődik a tulajdon alkotmányos védelme, valamint a kisajátítás korlátainak pontos meghatározása. Az alkotmánynak ez a fejezete meghatározó a munkajog, illetve a munkajogban ható szociális jogok értékelésében. A 157. cikkely szerint a munkaerő a Birodalom különös védelme alatt áll.⁴⁸ E megfogalmazás némileg hasonlít a házasság és a család védelmét rögzítő 119. cikkely szövegezéséhez, ami kiemeli a munkaerő gazdasági, de egyben szociális fontosságát. A cikkely (2) bekezdése pedig szinte példa nélküli az alkotmányozás történetében: „*Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht.*”⁴⁹ A szociális megfontolások mentén történő alkotmányozás és jogalkotás fejeződik ki a 162. cikkely tartalmában is. Ennek értelmében a munkavállalók jogviszonyaira olyan törvényt kell hatályba léptetni, amely az egész emberiség munkásosztálya számára a szociális jogok tekintetében általános minimális mérceként szolgál.⁵⁰ A weimari alkotmány szociálpolitikai tartalma annak ellenére maradandó hatású, hogy az alapjogi fejezet a nemzetgyűlésben és később az irodalomban nem kapott egyértelműen pozitív megítélést.⁵¹ Az alkotmányban foglalt alapjogok tekintetében még hosszú ideig az volt az eldöntendő kérdés, hogy e normák ún. *aktuell geltende Rechtsnorm*ként értelmezhetők-e vagy csupán irányelvek, kötérfő nélküli deklarációk. A német jogtudomány mintegy hat évtizeddel e dokumentum megszületése után arra az álláspontra jutott, hogy amennyiben az alkotmánynak több idő állt volna rendelkezésére, valószínűleg úgy hatott volna, mint a hatályos *Grundgesetz* 3. cikkely (3) bekezdése.⁵² A Weimari Köztársaság alkotmánya ugyanakkor magában hordozta mind-

született és élő gyermekek feltételeivel. Külön hangsúlyt helyez a fiatalok kizsákmányolásának megakadályozására. Ezt követően a mondhatni hagyományos alapjogok – mint például a gyülekezési, az egyesülési jog – szabályozását találhatjuk, külön foglalkozik a politikai jellegű szabadságjogokkal, majd több cikkelyben szól a közhivatal vállalásának szabadságáról. A harmadik fejezetben a vallás és a vallási közösségekről, a negyedikben a képzésről és az oktatásról rendelkezik az alkotmány.

48 „*Die Arbeitskraft steht unter dem besonderen Schutz des Reichs.*”

49 Ezzel összefüggésben lásd Bohle 1990.

50 A weimari alkotmány mindezeket meghaladóan több, mai értelemben vett kollektív (munkajogi) alapjogot is rögzít. Ezek sorában kiemelkedő a 156. § (2) bekezdése, valamint a 165. §. A 156. cikkely (2) bekezdése gyakorlatilag egy modern értelemben vett tripartit egyeztetési rendszer létrehozását célozta, míg a 165. § a koalícióknak a jogalkotásba történő bevonására tett kísérletet. A weimari alkotmány 165. cikkelye nem csupán a kollektív szociális jogok, hanem a szociális tárgyú jogalkotás későbbi alakulása szempontjából is irányadó volt. Ennek értelmében a munkások és az alkalmazottak – a vállalkozásokkal azonos joggal – részt vesznek a bér- és munkafeltételek szabályozásában, továbbá a gazdasági fejlődés egészének előmozdításában. Ennek érdekében az alkotmány mindkét oldal szervezeteit és azok megállapodásait elismerésben részesíti. Rögzíti, hogy a munkások és az alkalmazottak a szociális és gazdasági érdekeik megóvása céljából különböző szintű munkástanácsokat (*Arbeitsräte*) hozhatnak létre. Az alkotmány ezáltal megteremtette az ún. szociális párbeszéd intézményrendszerét, amely oly módon befolyásolta a jogalkotási eljárást, hogy a kormány az alapvető jelentőségű szociálpolitikai és a gazdasági tárgyú jogszabálytervezeteket a vállalkozók és a munkavállalók képviselőiből álló gazdasági tanáccsal véleményeztetni volt köteles. A gazdasági tanács maga is jogosult volt ebben a tárgykörben törvényjavaslatot benyújtani, illetve kezdeményezni valamely tárgyban törvény meghozatalát. Végezetül ezek az önkormányzati alapon felépülő munkás- és gazdasági tanácsok saját illetékességi körükben bizonyos ellenőrzési jogkört is kaptak. Természetesen más kérdés, hogy az alapjogok ilyen széles alkotmányos védelme, az egyes hangsúlyok, továbbá az egységes szabályozás politikailag és jogilag vitatott volt. Ennek ellenére állítható, hogy a weimari alkotmány, valamint az ebben az időszakban született gazdasági, szociális és munkajogi törvények alapozó jellegűek voltak a jövő alkotmányozása és jogalkotása tekintetében egész Európa számára. Mindennek reális kritikáját lásd Hatschek 1922, I/171–174.

51 Ermacora 1974, 279–283.; Stern 1988, 121–127.

52 Lásd erről Stern 1988, 124. A GG vonatkozó cikkelye értelmében: „*Die nachfolgende Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbare geltendes Recht.*”





azokat az alapjogi és munkajogi problémákat, amelyekre a jog mind a mai napig nem talál megnyugtató dogmatikai alapozású megoldást.⁵³

A weimari alkotmány a modern alkotmányok sorában nem az első volt, amely részletesen rendelkezett a szociális jogokról. Már 1917-ben megszületett a *mexikói* alkotmány (1920-ban lépett hatályba), amelyet az első ún. szociális alkotmányként tartanak számon.⁵⁴ Az alkotmány szerint senkit sem lehet megakadályozni az általa választott szakma, legyen az ipari vagy kereskedelmi tevékenység űzésében. Ez a „szabadság” csak jogszabályban meghatározott esetekben korlátozható, ha az érintett tevékenység más jogát sérti. Rögzítette továbbá, hogy senki nem fosztható meg munkája eredményétől, és lényegében megfogalmazta a kötelező minimális munkabér szempontjait.⁵⁵ A mexikói alkotmány egyik egyedülálló szabálya a munkavállalók részesedését határozta meg a vállalkozás profitjából.⁵⁶ A munkavállalói részesedési rendszert összhangba hozták a vállalkozási és a munkavállalói jövedelemadórendszerével, ugyanakkor rögzítették, hogy a munkavállalók részesedése a vállalkozás eredményében nem jelenti az adott, konkrét vállalkozás vezetésében, döntéshozatali mechanizmusában való részvételt.⁵⁷ A mexikói alkotmány is felveti a szociális jogok jogi természetével kapcsolatos vitákat, ezek azonban más természetűek, mint a weimari alkotmány által indukált kételyek. A mexikói alkotmány a munkajogi (és egyéb szociális jogi) normák szinte tételes, részletes szabályozását tartalmazta. Az alkotmány biztos, hogy alkotmányos jogokat teremtett, de egyáltalán nem biztos, hogy alapjogokat és biztos, hogy nem alanyi jogokat.⁵⁸ A mexikói alkotmány ominózus 123. §-val kapcsolatban többen annak a nézetüknek adtak hangot, hogy a szakasz tartalma egyértelműen a marxista politikai (és nem gazdaságfilozófiai)

53 Természetesen kérdéses, hogy mind az alapjogok, mind a munkajog rendeltetését, funkcióit, illetve további sorsukat kizárólag dogmatikai megközelítésben lehet-e értékelni, hiszen pragmatikus igényeket elégítettek ki szabályozásukkor. Az eddig vázolt alkotmányfejlődési folyamat, valamint a munkajog sodródása a jogrendben mindenesetre már jelzi a vizsgálati módszerek kiválasztásának törekvésességét is.

54 Nyilvánvaló, hogy a mexikói alkotmány tartalmát is meghatározta az a közeg, amelyben megszületett. Az alkotmány egy közel egy évtizedig tartó forradalom és polgárháború egyik eredménye volt. Kis túlzással talán még az is állítható, hogy az *Aquascalientes*-ben összeült Független Forradalmi Konvenció képviselői és az általuk hirdetett irányvonalak mentén meglepő az alkotmány tartalma. Lásd erről de Buen 1991, 47–48.

55 Ezzel összefüggésben akként rendelkezett, hogy a minimális bérenek egy család, illetve családfő „szokásos” anyagi, szociális és kulturális szükségleteit kell kielégítenie, és elegendőnek kell lennie arra is, hogy gyermekei taníttatásával kapcsolatos kötelességeit teljesíthesse. A 123. cikkely VI. bekezdésének második része értelmében: „*Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.*” Az alkotmányt több ideológiai hatás érte, és így az európai szociáldemokrácia befolyása is tetten érhető. Alátámasztja ezt a kötelező minimális bér meghatározásának rendje, amit egy tripartit – a kormány, a munkavállalók és a munkáltatók képviselőiből álló – bizottság egyeztetés után állapította meg. A munkabér tekintetében az alkotmány rendelkezett a diszkrimináció tilalmáról, különös tekintettel a nem és a származás szerinti hátrányos megkülönböztetésre.

56 Lásd a 123. § IX. bekezdését. „*Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas.*” Az alkotmány értelmében egy tripartit nemzeti bizottság határozta meg a profit azon százalékát, amelyet szét kell osztani a munkavállalók között. Ez a testület gazdasági kutatásokat végez, és az ország általános helyzete alapján alakítja ki álláspontját. A bizottságnak kötelessége rendszeresen megvizsgálni a gazdasági körülményeket, és a szükséges korrekciókat ennek alapján kell elvégezni. Jogszabály az általános rendelkezések alól kivételt tehetett újonnan alapított vállalkozás esetében, illetve meghatározott munkavállalói létszám alatt, továbbá egyes különös körülmények fennálltakor.

57 Az alkotmány 123. cikkelye még számos, részletes munkajogi szabályt alkotott, amelyek – mai felfogás szerint – nem feltétlenül igényelnek alkotmányos szabályozást. Ilyenek a munkaidő szabályozása, a szakszervezeti jogok meghatározása. Egyáltalán nem véletlen, hogy a 123. cikkely tartalma már az alkotmány megalkotása során, de később is széles körben heves vitát váltott ki. Többen azon a véleményen voltak, hogy sokkal célravezetőbb lett volna a minimálstandardokat meghatározni, mintsem kógens rendelkezéseket felvenni az alkotmány normái közé.

58 A 123. cikkely értékelését lásd de Buen 1991, 47–48.





ideológia hatására született meg.⁵⁹ Ezzel szemben mások azt az álláspontot képviselik, hogy a mexikói forradalom tragikus időszakában született alkotmány kétségtelenül a polgárság érdekeit tartalmazta szociáldemokrata hatásokkal annak érdekében, hogy a kapitalista gazdasági, társadalmi berendezkedés kialakuljon az országban. Ezért hiábavaló csak szocialista motivációt felfedezni az alkotmány vagy éppen a 123. § tartalma mögött.⁶⁰ Álláspontom szerint, a két szociális alkotmány közötti lényeges különbség abban áll, hogy míg a weimari alkotmány az alapjogok differenciált egységére törekedett, addig a mexikói alkotmány mintegy „hatósági” alapon alkotmányos jogokat rögzített, amelyek végeredményben nem abban a társadalmi közegben születtek, amely az alapjogok érvényesülését biztosítja, hanem a rendszer kizárólag az állam autoritása mellett létezhet.

48. Az alapjogok egységes alkotmányos megjelenítésében és ezen belül a szociális jogok integrálásában nem csekély szerepe volt a II. világháború után kimunkált alkotmányoknak. Az 1946. október 27-i *francia* alkotmány⁶¹ preambuluma átvette az 1789. évi deklaráció elveit, az abban foglalt szabadságjogokat, azonban a IV. Köztársasággal egy új szociálpolitika vette kezdetét.⁶² Ez az alkotmány teremtette meg a máig meglévő munkajog struktúráját mind az egyéni, mind a kollektív munkajog tekintetében. Az alkotmányhoz kapcsolódóan vált egyértelművé az egyesülési jog, a sztrájkhoz való jog néhány eleme, a vállalkozásokon belül a munkavállalói képviselők rendeltetése és feladatai, továbbá az 1950. évi 11. számú törvénnyel vezették be a kötelező legkisebb munkabér intézményét, valamint ekkor kapta meg máig meglévő törvényi kereteit a kollektív szerződés.⁶³

A másik figyelemre méltó alkotmány *Olaszországban* lépett hatályba 1948. január 1-jén,⁶⁴ amely számos ponton hasonlóságot mutat az 1946-os francia alkotmánnyal.⁶⁵ A különbség talán csak abban áll, hogy míg a francia alkotmány hivatkozik az 1789. évi deklarációra és azt mintegy korszerűsítve és kiegészítve implikálja saját rendszerébe,⁶⁶ addig az olasz alkotmány újraalkotta az emberi, illetve az állampolgári jogokat. A szociális jogok szempontjából meghatározó jelentőségű az alkotmány 3. cikkely (2) bekezdése. Ennek értelmében „a Köztársaság fel-

59 Lásd ezzel kapcsolatban Urbina 1980. Mások ezt azért vonják kétségbe, mert a 123. § nem feltétlenül egyoldalúan – csak a munkavállalók javára – rendelkezett, hanem ha korlátozásokkal is, de megtartotta a vállalkozások, a munkaadók játéktérét. Példa erre a már említett nyereségben való munkavállalói részesedés, amely azonban nem jelentett a vállalkozás vezetésében, döntéshozatali mechanizmusában való részvételt. Azaz a mexikói alkotmány végeredményben nem teremtette meg az alapját egy olyanfajta munkavállalói részvételnek, mint amelyet a német *Betriebsrätegesetz*, vagy a későbbi *Betriebsverfassungsgesetz* kialakított. Másrészről az alkotmány a munkavállalói kollektív fellépések – jelesen a sztrájk (*huelga*) – mellett megengedte a munkáltatók által igénybe vehető kényszereszközök alkalmazását is. Ennek megfelelően a 123. § rögzítette a kizárás (*lock-out, paro*) jogát. A szöveg az alábbi: „*Las leyes reconocen como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.*”

60 de Buen 1991, 48.

61 Ennek az alkotmánynak, illetve a megalkotását közvetlenül megelőző politikai viszonyoknak kétségkívül az egyik leglényegesebb sajátossága a Kommunista Pártnak a kormányból való kizárása. Ezáltal a következő kormányok meglehetősen instabillá váltak, és gyakoriak voltak a kormányváltások. Kétségtelen ugyanakkor, hogy ez az alkotmány biztosította azokat a gazdasági kereteket, amelyek lehetővé tették bizonyos szociális reformok bevezetését és végrehajtását.

62 Ebbe beletartozott egy nagyszabású lakásépítési program meglehetősen alacsony térítési díjjal, az egészségügyi szolgáltatások fejlesztése stb. Ezeken túlmenően kiépült, illetve átalakult a társadalombiztosítás rendszere. Lásd erről bővebben Kovács 1988, 274–275. Nem véletlen, hogy ezt a korszakot – egészen 1974-ig – a munkajog aranykorának (*l'âge d'or du droit du travail*) is nevezik. Pélassier–Supiot–Jeammaud 2002, 16–22.

63 Despax–Rojot 1987, 35.

64 A tervezet 1947. január 31-ére készült el, a nemzetgyűlési viták egészen karácsonyig tartottak, és az alkotmányt 1947. december 22-én fogadták el és december 27-én hirdették ki.

65 Tartalmuk, szellemiségük miatt mindkét alkotmányt az ún. szociális alkotmányokhoz sorolják. Kovács 1988, 308.

66 Uo.



adata”, hogy megszüntesse azokat a gazdasági és társadalmi akadályokat, amelyek lényegesen korlátozva az állampolgárok egyenlőségét és szabadságát, meggátolják a személyiség kiteljesedését és minden munkavállaló tényleges részvételét az ország politikai, gazdasági és társadalmi életében. Az alkotmány hivatkozott és idézett rendelkezése számos problémát, illetve értelmezési lehetőséget vet fel.⁶⁷ A „Köztársaság feladata” kitétel értelmezésében – összevetve a szociális jogok általános fejlődési tendenciájával, függetlenül attól, hogy az egyes alkotmányokban rögzítettek e jogok, vagy sem – az állam pozitív cselekvését vonja maga után, azaz beavatkozást, az állam szervezési, intézkedési kötelességét. A 4. cikkely (1) bekezdése értelmében a Köztársaság elismeri minden állampolgár munkához való jogát és előmozdítja (*promuove*) azokat a feltételeket, amelyek ténylegessé tehetik ezt a jogát. A megfogalmazás, illetve a szóhasználat ismét nem véletlen. Az állam tehát elismeri a munkához való jogot, azonban ezt nem biztosítja szűkebb értelemben vett alanyi jogként, hanem előmozdítja a feltételeket. A 35. cikkely (1) bekezdése szerint a Köztársaság védi (*tutela*) a munka minden formáját és összes megnyilvánulását.⁶⁸

Ebben a sorban végezetül az 1949. május 23-án kihirdetett *német Grundgesetz* elemzése indokolt. A GG 20. cikkely (1) bekezdése értelmében, a Német Szövetségi Köztársaság demokratikus és szociális szövetségi állam.⁶⁹ Ezzel a szövegezéssel kapcsolatban hangsúlyozandó, hogy nem egyszerűen egy programadó deklaráció, hanem valódi, közvetlenül érvényesülő és ezáltal az államhatalom valamennyi szervét kötő elv. Ezzel összefüggésben jegyzi meg *Herzog*: ez egyben jó ürügyet is szolgáltat arra, hogy ezt a szöveget minden korban csak a szükséges, éppen aktuális alkotmányos tartalommal töltsék ki, másképpen fogalmazva, restriktív értelmezéssel.⁷⁰ Utal arra is, hogy a *Sozialstaatlichkeit* csak abban a fejlődési folyamatban értékelendő, amelyben az állam bizonyos területeken aktív szerepet vállalt.⁷¹ A GG szociális jellegének értelmezésében a német jogban is nagy szerepet vállal a szociális állam függősége az éppen rendelkezésre álló pénzforrásoktól. Az értékelés hasonló az olasz alkotmánybíróság kritériumrendszeréhez, amennyiben óvnak a teljesíthetetlen jogalkotói ígéretektől. Ennek ugyanis nemcsak aktuálpolitikai buktatói lehetnek, hanem a szabályok jogi természetének labilitása miatt veszélyeztetik a jogrendszer egészének biztonságát. Ebből adódóan egyértelmű különbséget kell tenni a *Sozialstaat* mint politikai és mint alkotmányjogi fogalom között.⁷² Ez a megkülönböztetés töretlenül érvényesül az egyes bíróságok gyakorlatában, amennyiben hangsúlyozzák, hogy a GG 20. cikkely (1) bekezdése önmagában nem jelent közvetlenül peresíthető igényt. Így felvetődik a kérdés, hogy a GG 20. cikkelyben megfogalmazott *sozialer Staat* alapján, a szociális jogok alapjo-

67 Az alkotmányban megjelenő szociális jogok körüli koalíciós vitákról és a kompromisszumról lásd Treu 1998, 24.

68 Hasonló szemléletben rendelkezik az alkotmány „az erkölcsi-társadalmi kapcsolatok” cím alatt a családról. A 29. cikkely (1) bekezdése értelmében a Köztársaság elismeri (*riconosce*) a családot, mint a házasságon alapuló természetes közösség jogait. A 30. cikkely (3) bekezdése megismétli azt a korai alkotmányokban is megfogalmazott elvet, amelynek értelmében a házasságon kívül született gyermekeknek a törvényes család tagjainak jogaival összeegyeztethető társadalmi és jogi védelmet kell garantálni. Az alkotmány értelmében ezt törvény biztosítja. Figyelemre méltó a 31. cikkely, amelynek értelmében a Köztársaság anyagi támogatással és más intézkedésekkel segíti (*agevola con misure economiche e altre provvidenze*) a családalapítást, továbbá védi a terhes nőt, a gyermekeket és a fiatalokat, s ennek érdekében *létrehozza a szükséges intézményeket*. A 32. cikkely értelmében a Köztársaság alapvető egyéni jogként és közösségi értéként (*fondamentale diritto dell' individuo e interesse della collectività*) kezeli és biztosítja a betegeknek az ingyenes orvosi ellátást.

69 „Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.”

70 Maunz-Dürig 1993, II/304.

71 Herzog 1971, 114–117.

72 Lásd erről részletesen Hartwich 1970.





goknak minősülnek-e a szó klasszikus értelmezésében (*Grundrechte*) vagy ún. részesedési jogok (*Teilhaberechte*).⁷³ A szociális államiség alkotmányos deklarálása nem azt jelenti, hogy az állampolgárok lehetőségei a szociális jogok területén kiüresednek, illetve az állam karitatív tevékenységének készségén múlnak, hanem azt, hogy az állami szociálpolitikának azokat a feltételeket kell biztosítania, amelyek lehetővé teszik a szabadságjogok tényleges gyakorlását.⁷⁴ Ez a törekvés, illetve követelmény azonban még nem ad konkrét választ a szociális jogok jogi természetére, illetve önmagában még nem visz közelebb az alapjogok alkotmányos egységének problematikájához sem. Mindenesetre – egyelőre a részletek mellőzésével – sokatmondó Herzognak az a megjegyzése, hogy az alapvető szabadságjogok átalakulása részesedési jogokká – mint alapgondolat – minden bizonnyal teljes egészében nem vitatható.⁷⁵ Az alapjogok alkotmányos egységét azonban alátámasztja, hogy a szabadságjogokból önmagából részesedési igényt – mint magánjogi alanyt – levezetni nem lehet.

49. Az alkotmányos alapjogok integritása és a szociális jogok jogi természetének feltárása szempontjából korántsem érdektelen a legújabb közép-európai, illetve kelet-európai alkotmányok áttekintése. Ezek a korábbi szocialista államok olyan alkotmányokkal rendelkeztek, amelyekben a szociális jogok magától értetődőek voltak. A szocialista állam hosszú ideig olyan feladatokat vállalt magára, amelyek nemegyes esetben meghaladták a nyugat-európai jóléti állam által teljesített szolgáltatásokat. A különbség a két rendszer között nyilvánvaló és szembeötlő. A szocialista országok piac nélkül, az állam mindenhatóságának fenntartása érdekében hirdették meg szociális programjukat.⁷⁶ Ezzel összefüggésben találó Ádám értékelése, amennyiben a magánautonómia elhalása bizalmatlanságot keltett magával az állammal szemben, hiszen „a társadalmi önszerveződés, öntevékenység, önvédelem és felelősség háttérbe szorulásával... bebizonyosodott, hogy az állam képtelen... valamennyi kötelességének eleget tenni”.⁷⁷ Ehhez hozzátehetjük, hogy ez a folyamat oda vezetett, hogy a bizalmatlanság felvetette a legitimáció problematikáját is, amely végeredményben a politika és a társadalom „szerződésének” megszűnéséhez és a rendszer összeomlásához vezetett. Ezek az országok nagy erőfeszítéseket tettek a korábbi ideológia kiiktatása vagy legalábbis háttérbe szorítása érdekében, és ez tükröződik alkotmányaik tartalmán is. Az alkotmányok – egyes részletektől eltekintve – tartalmazzák az ún. első generációs alapjogokat, rögzítik az élethez és a méltósághoz való jogot, a tulajdonhoz való jogot, a lelkiismereti- és

73 Ez a probléma azért is kényes kérdéseket vet fel, mert az általános követelményekben a jogállamiság fogalmazódik meg, azonban a „konkrét” alkotmányok szintjén általában a politikai szempontok erősödnek fel. Lásd erről Scheuner 1960 (1968), 461–469.

74 Maunz–Dürig 1993, II/319.

75 Uo.

76 Lásd a korszak témám szempontjából lényeges területeinek elemzését többek között Huszár 1982; Kornai 1994.

77 Lásd Ádám 1987, 4–5. Hasonlóképpen Ferge 1986, 1–12. A volt szocialista alkotmányok áttekintése azért sem érdektelen továbbá, mert ezeknek az államoknak egy része csatlakozott az Európai Unióhoz, másik csoportjuk pedig nagy valószínűséggel belátható időn belül szintén uniós tagállam lesz. Ezeknek az országoknak – kis leegyszerűsítéssel – két, gyakran egymással ellentétes követelménynek kellett megfelelniük. Egyrészt rendelkezniük kellett mindazzal az intézményrendszerrel, amely szükséges a piacgazdaság kialakításához, produkálniuk kellett egy bizonyos szintű gazdasági növekedést, pénzügyi stabilitást és versenyképességet. Másrészt be kellett tartaniuk az unió alapvető szociális követelményeit, másképpen fogalmazva fokozatosan be kellett vezetniük és alkalmazniuk kellett az EU szociálpolitikáját. Lásd ezzel kapcsolatban Gyulavári–Könczei 2000. Mindehhez járult, illetve járul hozzá az időtényező. A volt szocialista országok olyan szabályozást vettek át, amely alapvetően nem róluk szólt, nem rájuk írták, ráadásul nélkülük, és az átvételre rendelkezésre álló idő jóval rövidebb, mint korábban volt.





vállásszabadságot, a véleménynyilvánítás szabadságát stb. A szociális jogok szabályozását illetően egységes megoldást nem találunk.

A Cseh Köztársaság alkotmányához kapcsolódó Alapvető jogok és szabadságjogok chartájának negyedik fejezetében – a „Gazdasági, szociális és kulturális jogok” cím alatt –, a 26. cikkely (3) bekezdése szerint mindenkinek joga van munkával megszerezni az életfeltételeihez szükséges eszközöket. Azokat az állampolgárokat, akik saját hibájukon kívül nem élhetnek ezzel a jogukkal, az állam megfelelő mértékben anyagilag támogatja; a feltételeket törvény határozza meg. Ebből a megfogalmazásból pontosan kiolvasható a jelzett szociális jog jogi természete. A munkához való jog kétség kívül alapjog, hiszen alapvető értéket és érdeket jelenít meg, ez az alapjog azonban nem jelenik meg alanyi jogként abban az értelemben, hogy az államnak kötelessége lenne valamennyi állampolgára számára munkát biztosítani – mint ahogyan láttuk korábban az ALR-ben. E jog azonban arra kötelezi az államot, hogy mindazokat támogassa anyagilag, akik önhibájukon kívül nem élhetnek ezzel a jogukkal, azaz meg kell alkotniuk az erről szóló törvényt. Erre a támogatásra viszont – megfelelő feltételek esetén – már alanyi jogot lehet érvényesíteni.⁷⁸ A szociális jogok szabályozásában a cseh alkotmányhoz hasonló megoldást választott a Szlovák Köztársaság. Az alkotmány ötödik része szintén a „Gazdasági, szociális és kulturális jogok” címet viseli, viszont ellentétben a cseh alkotmánnyal a munkajogot befolyásoló jogokat – mondhatni a munkajogviszony tartalmát – az alkotmányozási szokásokhoz képest meglehetősen részletesen szabályozza.⁷⁹ Egyébiránt a két alkotmány szövege a szociális jogok tekintetében szinte teljes egészében megegyezik.⁸⁰

Azok az országok, amelyek nem szenteltek külön fejezetet a szociális jogoknak, nagyjából hasonló szellemben rendelkeznek róluk. Így az 1991 július 12-én elfogadott bolgár alkotmány szól a gyermekeiket nevelő szülők állami támogatásáról, a család nélküli gyermek „állam és társadalom” általi különleges védelméről, a művelődéshez való jogról. Az alkotmány 48. cikkely (1) bekezdésének értelmében az állampolgároknak joguk van a munkához, és az állam „gondoskodik e jog gyakorlásához szükséges feltételek megteremtéséről”.⁸¹ Az Orosz Föderáció alkotmányának második fejezete „Az emberi és állampolgári jogok és szabadságjogok” cím alatt szintén számos szociális jogot rögzít. Így többek között az anyaság és a

78 Tanulságos a 30. cikkely tartalma is. Az (1) bekezdés értelmében az állampolgároknak joguk van megfelelő anyagi biztonságra öregségük és munkaképtelenségük idején, valamint az eltartó elvesztése esetén. Ezért a (2) bekezdés akként rendelkezik, hogy mindenki, aki anyagi szükséglet szenved, jogosult olyan segítségre, amely feltétlenül szükséges alapvető életfeltételeinek biztosításához. A cseh alkotmány e rendelkezéséből kicseng a szociális állam feladatainak egyfajta értelmezése, amely egy meghatározott minimum elérését garantálja az élet egyes területein. A (3) bekezdés szerint erről szintén törvényt kell alkotni. Az alkotmány rendelkezik még többek között az egészségvédelemről, a szülői hivatásról és a családról, amely szintén az állam védelme alatt áll, a házasságon kívül született gyermek jogairól, a művelődésről stb. Több alkotmányban megfigyelhető, hogy talán tárgyak miatt alapvető szabadságjogok is szociális alapjogokként jelennek meg. Így a cseh alkotmány is a gazdasági, szociális és kulturális jogok között rendelkezik a hivatás szabad megválasztása, a vállalkozás és egyéb gazdasági tevékenység jogáról, valamint az egyesülési jog egy különös válfajáról, nevezetesen a szakszervezet alakításának jogáról. Lásd a cseh alkotmány 26–27. cikkelyét.

79 Lásd a szlovák alkotmány 36. cikkelyét. Itt rendelkezik az alkotmányozó a „jogos és kielégítő” munkafeltételekről, és ennek keretében az elvégzett munkáért járó olyan díjazáshoz való jogról, „amely elégséges a méltóságteljes életszínvonal lehetővé tételéhez”.

80 Ez több tényező együtthatása mellett köszönhető a még Cseh és Szlovák Szövetségi Köztársaság idején, 1991 januárjában megalkotott „Az alapvető jogok és szabadságok chartája” című dokumentumnak.

81 Az alkotmány szerint az állam védi az állampolgárok egészségét, és ellenőrzést gyakorol valamennyi egészségügyi intézmény, továbbá a gyógyszerek és gyógyeszközök, a biotermékek és az orvosi műszerek előállítására és azok forgalmazására felett. Lásd a bolgár alkotmány 52. cikkely (3) és (5) bekezdéseit.





gyermek, a család az állam védelme alatt áll.⁸² Az alkotmány értelmében az államhatalmi szervek és a helyi önkormányzati szervek ösztönzik a lakásépítést, megteremtik a lakáshoz való jog gyakorlásának feltételeit. Lényeges továbbá, hogy a vagyontalan és más lakással nem rendelkező állampolgároknak térítés nélkül vagy elérhető fizetség fejében lakást kell biztosítani állami, városi vagy községi lakásalapokból, törvényben meghatározott normák szerint.⁸³ A 42. cikkely értelmében mindenkinek joga van a megfelelő környezethez, a környezet állapotára vonatkozó megbízható információhoz és az egészségében vagy vagyonában ökológiai jogsértés miatt keletkezett kár megtérítéséhez.⁸⁴ Ezekhez képest az alkotmány meglehetősen visszafogottan rendelkezik a munkához való jogról, amennyiben deklarálja, hogy a munka szabad,⁸⁵ de a tekintetben nem találunk semmilyen ösztönző, támogató jellegű állami köteletségvállalást.⁸⁶ A román alkotmány „az alapvető jogok és szabadságjogok” cím alatt többek között rendelkezik az életszínvonalról. A 43. cikkely (1) bekezdése értelmében „az állam köteles az állampolgárok számára természetüknél fogva méltányos életszínvonalat biztosító gazdasági fejlesztési és szociális oltalmazási intézkedéseket hozni”. Úgy tűnik, mintha az alkotmányozó valójában nem tudott volna mit kezdeni ezzel a normaszöveggel, hiszen elhelyezése esetleges,⁸⁷ és a cikkely (2) bekezdése sem tartozik szorosan az idézett szöveg tartalmához, illetve tartozhatna más cikkelyhez is.⁸⁸

A vizsgált alkotmányokból álláspontom szerint az a következtetés vonható le, hogy az egykori szocialista országok számára alapvető volt az első generációs jogok alkotmányban történő elhelyezése, de megkerülhetetlen volt a szociális jogok szabályozása is.⁸⁹ Ez utóbbiak jogi természetüket illetően szintén nem homogének, egyesek csupán államcélként, mintegy programként jelennek meg, mások az állam jogalkotási, szervezési, beavatkozási köteletségét fogalmazzák meg, míg a szociális jogok harmadik csoportja meghatározott feltételek megléte esetén anyai jogot keletkeztet. Megfigyelhető továbbá, hogy ez utóbbiak valaminek a pótlására, illetve kompenzálására hivatottak: tipikusan ilyen a munkanélküliek ellátása. Álláspontom szerint nem is e jogokból származik probléma. Sokkal inkább az államcél megjelölő, illetve az állam jogalkotási köteletségét kijelölő szociális jogok megfogalmazása, tartalma adhat okot értelmezésselbeli nehézségekre. A nemegyszer patetikus fogalmazás mögött ugyanis elsikkadhat e jogok tartalma, például az, hogy mit is kell valójában az államnak tennie e jogok realizálhatósága érdekében, valamint fennáll a „túlvállalás” veszélye is. Mint ahogyan Alexy kifejtette, az alapjogok rendszerében különösen a szociális jogok értéke csökkenhet, amennyiben e jogok mögött nincsen gazdasági realitás.⁹⁰

82 Orosz Föderáció alkotmánya 38. cikkely (1) bekezdés.

83 40. cikkely (2)–(3) bekezdés.

84 Egyébiránt olyan tényeknek és körülményeknek a felelős vezetők általi elhallgatása, amelyek veszélyt jelenthetnek az emberek életére és egészségére, törvényben meghatározott jogkövetkezményekkel jár. 41. cikkely (3) bekezdés.

85 37. cikkely (1) bekezdés.

86 Igaz viszont, hogy az alkotmány rögzíti a törvénnyel megállapított minimális munkabérhez és a munkanélküliség elleni védelemhez való jogot [37. cikkely (3) bekezdés].

87 A 40. cikkely a sztrájkjogról, a következő két cikkely a magántulajdon oltalmáról, majd az örökösödés jogáról szól. A 44. cikkely a családról rendelkezik.

88 Ennek értelmében az állampolgárok nyugdíjra, fizetett szülési szabadságra, az állami egészségügyi egységek által nyújtott orvosi ellátásra, munkanélküli-segélyre és törvény által előírt más formájú szociális gondozásra jogosultak.

89 Az ígéretes veszélyeiről és így a szociális jogok inflálódásáról lásd Sajó 1996, 9.

90 Alexy 1996, 458–465.





c) A nemzetközi jog segítése a szociális jogok alapjogi minőségéhez – megközelítés a nemzetközi dokumentumok tükrében

50. Az alapjogok univerzalizálásának erősödéséhez döntő mértékben járult hozzá a II. világháborút követő időszak nemzetközi jogi jogfejlődése és ennek következtében az egyes intézmények addig nem látott világméretű megjelenése. Ebben a folyamatban kiemelkedő jelentőségű *Az emberi jogok egyetemes nyilatkozata* 1948-ból. Jellemző a dokumentum egyes cikkelyeinek megfogalmazása, amennyiben a legtöbbször használt formula a „mindenkinek joga van...” vagy a „senkit sem lehet...”. Ezzel a szövegezéssel a nyilatkozatban foglalt jogok egyetemességét külön is hangsúlyozzák.⁹¹

Témám szempontjából fontos a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 26. közgyűlésén elfogadott nyilatkozat az ILO törekvéseiről és céljairól. A konferencia elismeri a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek azt a nemes küldetését, hogy olyan programokat szorgalmazzon, amelyekkel – többek között – biztosítható a teljes foglalkoztatottság *elérése*; a munkavállalókat olyan területeken foglalkoztassák, amelyeken elégedettséggel töltheti el őket az a tudat, hogy tudásuk és ismereteik legjavával szolgálhatják a közjót; a bérek mindenkinek igazságos részt biztosítsanak a haladás gyümölcseiből, és mindenki számára jusson bér egy minimális megélhetési szinthez stb.⁹² A Philadelphiai Nyilatkozat nyomatékositja: mivel a tartós békét csak a társadalmi igazságosság alapján lehet megteremteni, a konferencia megerősíti, hogy

- minden ember, fajra, vallásra vagy nemre való tekintet nélkül jogosult arra, hogy anyagi jólétre és lelki gazdagodásra törekedjék a szabadság és méltóság, a gazdasági biztonság és egyenlő esélyek feltételei között;
- az ezt lehetővé tevő körülmények elérésének kell a nemzeti és a nemzetközi politika központi célkitűzésének lennie;
- minden nemzeti és nemzetközi politikát és intézkedést, különösen a gazdasági és pénzügyi jellegűeket ennek fényében kell megítélni, és csak annyiban elfogadni, amennyiben azok elősegítik és nem gátolják az említett alapvető célok elérését.

A nyilatkozat több vonatkozásban is lényeges az alapvető jogok érvényesülése szempontjából. Az ILO mint az ENSZ szakosított szervezete kiválóan alkalmas

91 Hayek azonban az egyetemes jogok koncepciójával kapcsolatban furcsa ellentmondásra hívja fel a figyelmet. A 24. cikkely tartalmával összefüggésben – amelynek értelmében mindenkinek joga van a pihenéshez és szabadidőhöz, a munkaidő ésszerű korlátozását és az időszakos fizetett szabadságot is ideértve – felteszi a kérdést, hogy vajon ez hogyan értelmezhető példának okáért a bennszülött eskimó esetében. Feltehető, hogy a szöveg szigorú értelmezésében ez abszurdítás lenne. Hayek 1976, II/104–105. Hayek mindezzel összefüggésben éles kritikát fogalmaz meg, amely nemcsak a nyilatkozat 24. cikkelyét érinti, hanem vonatkoztatható bármely hasonló tartalmú dokumentum, bármely hasonló tartalmú megfogalmazására. Álláspontja szerint a dokumentum szerzőinek figyelembe kellett volna venni, hogy józan, minimális követelmények szerint is, a megfogalmazott egyetemes jogok (*universal rights*) mind a jelenben, mind pedig a belátható jövőben elérhetetlen kívánalmak, és ebből következően *felelőtlen játék folyik a joggal, amely egyáltalán nem egyeztethető össze a jog rendeltetésével, legfeljebb annak lejáratására alkalmas csak*. Hayek a nyilatkozat preambulájával kapcsolatban is tesz kritikai észrevételeket. Pusztán látványos fogalmazásnak nevezi azt a kitétele, amelynek értelmében minden személy és a társadalom minden szerve – a jelen nyilatkozat állandó szem előtt tartásával – az oktatás és a nevelés útján előmozdítja a jogok és szabadságjogok tiszteltben tartását. Hayek 1976, II/105. Több tekintetben egyetértve Hayek álláspontjával és több később keletkezett nemzetközi dokumentum hatástalanságával, nézetem az, hogy az alapjogok általánossá tételeért, illetve az e jogok tartalmában való széles körű megegyezés sikeréért ezek az ünnepélyes nyilatkozatok jelentős előrelépést jelentettek.

92 Jellemző a nyilatkozatnak az a része, amely az ILO munkájának alapjául szolgáló alapelveket rögzíti. E szerint a munka nem árucikk; a szolás és az egyesülés szabadsága alapvető a tartós haladás szempontjából; a szegénység, bárhol is létezzon, mindenütt veszélyezteteti a jólétet; a nélkülözés elleni harcot lankadatlan lendülettel kell folytatnia minden nemzetnek olyan folyamatos és együttes nemzetközi erőfeszítéssel, amelyben a munkavállalók és a munkaadók egyenlő jogokat élveznek a kormányok képviselőivel, velük együtt szabad vitában és demokratikus döntéssel munkálkodnak a közös érdekében.





arra, hogy az alapjogokat – különösen a szociális jogokat – nemzetközi szinten tárja fel, és így e jogok részévé válnak egy általános, mondhatni globális nemzetközi jogrendnek.⁹³ Másrészt az ILO alapokmánya részletesen meghatározza az államok köteleseit az egyezményekkel és ajánlásokkal kapcsolatban.⁹⁴ Ebből a konstrukcióból következően az egyezményekben és az ajánlásokban megfogalmazott célok egyben a nemzeti és a nemzetközi politikai törekvések homlokerébe kerülnek, azaz az aláíróknak több-kevesebb kötelezettséget kell vállalniuk az érintett jogok adaptálására és érvényesítésére.

Az alapvető jogok nemzetközi érvényesülését segítette elő Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában 1950. november 4-én kelt egyezmény, valamint a hozzá kapcsolódó jegyzőkönyvek.⁹⁵ Az egyezményt aláíró kormányok az Emberi jogok egyetemes nyilatkozatát vették figyelembe azzal, hogy az ott lefektetett jogok általános és hatékony elismerését és megtartását biztosítsák. Az egyezmény 1. cikkelye rögzíti, hogy valamennyi szerződő fél biztosítja a joghatósága alatt álló minden személy számára az egyezmény I. fejezetében meghatározott jogokat és szabadságokat.⁹⁶ Az egyezmény célja kettős volt: az egyik, hogy a felállított „Emberi Jogok Európai Bírósága” (*European Court of Human Rights*) hatékonyan érvényesítse az alapvető jogok betartását, és ennek megfelelően döntése kötelező, a másik – későbbi cél – az egyezmény és az 1961-ben Torinóban elfogadott Európai Szociális Charta közötti összhang, koordináció megteremtése.

51. A szociális jogok melletti elkötelezettség klasszikus, ámbár meglehetősen ellentmondásos dokumentuma az *Európai Szociális Charta*,⁹⁷ amely támaszkodott a már addig létrejött nemzetközi egyezményekre. Első részében a szerződő felek politikájuk céljaként fogadták el, hogy minden lehetséges, akár nemzeti, akár nemzetközi jellegű eszközzel olyan feltételek kialakítására törekednek, amelyek által megvalósulnak a chartában rögzített jogok és elvek. Többben rámutatnak arra, hogy a charta preambuluma is tekinthető ünnepélyes felsorolás döntően politikai, s nem jogi-dogmatikai megfontolások alapján került meghatározásra. Ez önmagában még nem jelentene különösebb problémát. A szociális chartában megfogalmazott elvek vagy inkább politikai követelmények érvényesülését ugyanakkor két tényező nehezíti. Az egyik a charta második részében foglalt jogok megfogalmazása.⁹⁸ Az egyes jogok, szabadságok alapjoggá válásának harma-

93 Az emberi jogok világméretű globalizációjáról lásd Petersmann 2001.

94 Lásd erről Kiss 2000a, 67–68.

95 Magyarország az egyezményt és az ahhoz tartozó – akkor még nyolc – jegyzőkönyvet az 1993. évi XXXI. törvénnyel hirdette ki. Az egyezményt feldolgozó irodalomból lásd többek között: Schmidt 2003; Beital 2000; Golsong 1992; Petzold 1989; Ros 1984; Moser 1972; Bleckmann 1986; Ovey–White 2002; Harris 2001; Merrials–Robertson 1971; van Dijk–Hoof 1998; Gearty 1997.

96 „The High Contracting Parties shall secure to everyone within their jurisdiction the rights and freedoms defined in Section I of this Convention.”

97 Schambek szerint a munkavállalók jogállásának tisztázásában a charta azáltal szerzett nagy érdemeket, hogy egyértelműen meghatározta a munkavállalókat érintő alapvető szociális jogokat. Megjegyzi azonban, hogy e jogok megnevezésük, tartalmuk miatt nemegyszer ellentmondásban állnak egymással, megkérdőjelezhető egymáshoz viszonyított súlyuk, illetve hangsúlyozásuk, valamint sorrendiségük meghatározása dogmatikailag nem kellően átgondolt. Schambek 1969, 59. A chartával kapcsolatban lásd többek között Neubeck 2001; Agnelli 1978; Isele 1967; Wengler 1969; Harris 2001; Lenia 2002.

98 Több szerző szívesen utal arra, hogy a charta a szociális jogok fundamentuma, illetve arra az elterjedt megfogalmazásra, amely szerint a charta Európa lelkiismerete. Nézetem szerint ez a megközelítés helytálló, és egyben tükrözi mindazt a nehézséget, amely a charta egyes követelményeinek az értelmezésével és alkalmazásával összefüggésben merül fel. Ezért sem helytálló az a megfogalmazás, amely szerint a charta első részében foglaltak „alanyi jogi megfogalmazásban” tartalmazzák a szociális jogokat. Lásd Kardos 1996, 79.





dik feltétele, hogy az adott érték a jog számára leírható, azaz legáldefinícióként értelmezhető. Ez többek között azt is jelenti, hogy meghatározható-e szubsztanciája, lényeges magja, és körülírható-e azok a körülmények, amelyek esetleges korlátozásához vezetnek, és nem utolsósorban milyen viszonyban állnak ezek a szociális jogok az ellentétes – vállalkozói (munkáltatói) – érdekeket megjelenítő alapjogokkal. Ezzel az állítással összefüggésben ismétlem, hogy egy adott érték, illetve érdek jogi megjelenítése még nem jelenti azt, hogy automatikusan alapjoggá válna. A charta második részében fogalt egyes jogok tartalma nem egy esetben azt támasztja alá, hogy részben a megfelelő ILO-egyezményre támaszkodó jogok csupán politikailag és természetesen érzelmileg hatnak, azonban ellentétesek a piaczgazdasági folyamatokkal, sőt némelykor egyenesen a központi tervgazdálkodás elemeit lehet a sorok mögül kiolvasni.⁹⁹ Megjegyzendő továbbá, hogy egyes jogok nem feltétlenül azt tartalmazzák, amire a címéből következtetni lehetne.¹⁰⁰ A másik hátráltató tényező a charta ellenőrző mechanizmusa.¹⁰¹ Helytálló az a megállapítás, amely szerint „a charta – szemben más nemzetközi egyezmény gyakorlataival – szinte irreálisan szigorú ellenőrzési rendszert épített ki”.¹⁰² Mindezek ellenére a charta jelentősége az Amszterdami Szerződéssel megnőtt. A szerződés bevezetésében, valamint a 136. cikkelyében tételesen hivatkozik a chartára.¹⁰³ Ebből szinte általánosíthatóan azt a következtetést vonták le, hogy – mivel így a charta az európai közösségi jog elemévé vált – a charta átvétele a csatlakozó államok számára mintegy „belépőjegyként” szolgált és szolgál.¹⁰⁴

Annak ellenére, hogy charta megítélése korántsem egyértelmű,¹⁰⁵ és hatékonysága éppen a benne megfogalmazott jogok tartalma miatt nem mindig éri el a kívánatos szintet, jelentősége a szociális jogok elterjedése, megismertetése és kikényszerítése terén felbecsülhetetlen. Arra kötelezi ugyanis a megerősítését elvégző államokat, hogy jogalkotásukban jelenítsék meg azokat az alapértékeket, amelyeket a charta fontosnak tartott rögzíteni. Ezek átvétele a nemzeti jogokba azonban korántsem mutatkozott egyszerűnek, mint ahogyan azt a dokumentum eset-

99 Erre utal többek között Schambeck példának okáért a charta második része 1. és 4. cikkelyének az elemzésekor. Schambeck 1969, 59–65.

100 Így például a 2. cikkely, amely „Az igazságos munkafeltételekhez való jog” címet viseli, és tartalmában csupán a munkaidőpihenőidő egyes kérdéseinek elvszerű követelményeit rögzíti.

101 Lásd erről Gyulavári–Könczei 2000, 201–206.

102 A charta negyedik rész 21. cikkelye szerint a szerződő feleknek az általuk elfogadott rendelkezések alkalmazására vonatkozóan a Miniszteri Bizottság által meghatározott formában kétévenként jelentést kell küldeniük az Európa Tanács főtitkáranak. A jelentést minden szerződő fél továbbítja azoknak a nemzeti szervezeteinek, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók európai szervezeteinek tagjai, és a 27. cikkely (2) bekezdése szerint a Szociális Kormánybizottság ülésein részt vesznek. Az ellenőrzés lényege szerint nem csupán az adott szerződő fél jogalkotására, hanem jogalkalmazására is kiterjed. Gyulavári–Könczei 2000, 201. Ebből adódóan a belső nemzeti jog teljes áttekintése is lehetővé válik. Az esetjogi elemzések, mindenesetre felvetik azt a kérdést, hogy – mivel nemzetközi dokumentumról van szó – milyen módon érvényesíthetők ezek a követelmények a belső nemzeti jogokban akár a jogalkotást, akár a jogalkalmazást illetően. Az ellenőrzéssel összefüggő esetjogról lásd többek között Samuel 2002.

103 „The Community and the Member States, having in mind fundamental social rights such as those set out in the European Social Charter signed at Turin on 18 October 1961 and in the 1989 Community Charter of the Fundamental Social Right of Workers, shall have as their objectives the promotion of employment, improved living and working conditions, so as to make possible their harmonisation while the improvement is being maintained, proper social protection, dialogue between management and labour, the development of human resources with a view to lasting high employment and the combating of exclusion.”

104 A charta és a közösségi jog kapcsolatának elemzését lásd Weller 2000, 163–171. E helyütt nem tárgyaljuk az ún. chartacsomag további elemeit, azaz a kiegészítő jegyzőkönyvet (Strasbourg, 1988. május 5.), a módosító jegyzőkönyvet (Torino, 1991. október 25.), a kollektív panaszok rendszerének biztosításáról szóló kiegészítő jegyzőkönyvet (Strasbourg, 1995. november 9.) és a módosított Európai Szociális Chartát (Strasbourg, 1996. május 3.). Lásd erről részletesen Gyulavári–Könczei 2000, 207–215.

105 Jól mutatja ezt Meyer tanulmányának címe: *Die Sozialcharta als Gegenstück zu, EG-Binnenmarkt?* Meyer 1990.





joga is alátámasztja.¹⁰⁶ A charta megerősítésével együtt járó köteleességek teljesítését hosszabb távon, időről időre számos tényező hátráltatta.¹⁰⁷ A benne rögzített követelmények betartását nehezítette továbbá az a körülmény is, hogy hosszú ideig nem valósult meg a szociálpolitikai intézkedések koordinációja, illetve nem volt felfedezhető a tényleges jogközelítés e területen, továbbá a közösségnek bizonyos intézmények szabályozására a Római Szerződés értelmében nem volt hatásköre.¹⁰⁸ Az 1980-as évek közepére, a közösség minden igyekezete ellenére egységes, hatékony szociálpolitika – fogalmazhatunk úgy is, hogy a szociális jogok hatékony rendszere – nem alakult ki az európai integráció folyamatában. Ez a szociális alapjogok érvényesülése szempontjából azért lényeges, mert míg az alapjogok első generációja tekintetében a fentiekben vázolt valamennyi feltétel teljesült, a szociális alapjogok az egyes országok jogrendjeiben szinte partikulárisan kerültek be, illetve nyertek elismerést. Ehhez még hozzá kell tenni, hogy nem egyforma hangsúllyal, és nem mindegyik alapérték. Elegendő e helyütt két dátumot felidézni: az Európai Szociális Charta megalkotására 1961-ben került sor, míg az első szociálpolitikai vagy szorosabb értelemben vett közösségi munkajogi normák kibocsátása csak 1975-ben történt meg.¹⁰⁹ Kimondható, hogy míg a közösség gazdasági célkitűzései még a koncepcionális ellentétek ellenére is sikeresek voltak, addig a tagállamok húzódozása a közösségi szociálpolitikai törekvések egyik legfőbb akadálya volt.¹¹⁰

52. Az alapjogok nemzetközivé tételére irányuló következő jelentős kísérlet volt *A munkavállalók alapvető jogairól szóló közösségi charta*, amelynek jogi természetét minőségében tér el a szociális chartától.¹¹¹ A dokumentum a korábbi hasonló jellegű deklarációkhoz, chartákhoz képest több újítást tartalmazott. A „Foglalkoztatás és bérezés” cím alatt először fogalmazta meg a foglalkozás, illetve a munka szabad megválasztásának és gyakorlásának jogát.¹¹² Tartalmában szintén új a tisztességes díjazáshoz való jog meghatározása – legalábbis a szociális chartában foglaltakhoz képest. A szöveg értelmében „mértányos bért kell biztosítani a munkavállalóknak, amely biztosítja a megfelelő életkörülményeket”. Ebből azt a következtetést vonták le, hogy az új megfogalmazás a munkabérek nagyságának ún. minimális mértékére vonatkozik, azaz nem az Európai Szociális Charta szellemisé-

106 Lásd Samuel 2002; Case law on the European Social Charter (Basic Documents and Supplements) Council of Europe Press; Lenia Samuel asszony szemináriuma a charta esetjogáról, Budapest, 1994. október 4–5. (A szeminárium anyaga kézirat formájában áll rendelkezésemre.)

107 Az aláíró államok – például az olajválság idején – kénytelenek voltak a charta követelményeivel ellentétes intézkedéseket megtenni a gazdaság stabilitása érdekében. Tény ugyanakkor, hogy a charta betartását ellenőrző Független Szakértők Bizottsága ilyen esetekben csupán azt vizsgálta, hogy a válság enyhítése érdekében hozott intézkedések káros mellékhatásait az adott ország mennyiben csökkentette, a leginkább veszélyeztetett csoportok számára milyen védelmi intézkedéseket dolgozott ki stb. A budapesti szemináriumon Lenia Samuel asszony hangsúlyozta, hogy ebben az időszakban a szerződő felek közül többen olyan jogi szabályozást vezettek be, amely átmenetileg a munkanélküliség növekedését hozta magával. Ennek ellenére „ezeknek az országoknak az elvárások értelmében később csökkenteniük kell a munkanélküliek számát”.

108 Jó példa erre a munkabérek szabályozása. A charta 4. cikkelye rendelkezik a tisztességes díjazáshoz való jogról (*the right to fair remuneration*), ugyanakkor a Római Szerződés 137. cikkely (5) bekezdése szerint a bérezés kérdése nem tartozik a közösség szabályozási hatáskörébe.

109 Lásd a Tanács 1975. február 10-i 75/116/EGK irányelvét a tagállamoknak a férfiak és nők egyenlő bérezése elvének alkalmazására vonatkozó jogszabályainak közelítéséről, valamint a Tanács 1975. február 17-i 75/129/EGK irányelvét a tagállamok csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről.

110 Gyulavári–Könczei 2000, 41.

111 Lásd erről részletesen: Blanpain–Hepple–Sciara–Weiss 1996.

112 Az angol szöveg szerint „...free to choose and engage”, míg a német fogalmazás értelmében „...freie Wahl und Ausübung”. Elemzését lásd Krimphove 2001, 24.





ge kerül előtérbe, amely „mind a munkavállalónak, mind pedig családjának tisztas életszínvonalat” óhajtott biztosítani.¹¹³ Szélesebb tartalommal került viszont meghatározásra a munkaerő-piaci szolgáltatások köre, amennyiben a hatékonyság érdekében a közérdekű munkaerő-piaci szolgáltatások nem csupán a munkavállalók, hanem a munkaadók számára is ingyenesek. A közösségi charta több tekintetben is előremutató volt, amelyet az is igazol, hogy a későbbiekben olyan irányelvek születtek meg, amelyeknek alapját ez a dokumentum fektette le.¹¹⁴

Ugyanakkor a közösségi charta jelentősége, hatása általában az európai munkajogra, valamint az alapjogok fejlődésére, meglehetősen túlbecsült.¹¹⁵ Ennek egyik oka a jogi természete. A közösségi chartának ugyanis nincs kötőereje, csupán nyilatkozat, illetve ünnepélyes deklaráció. A charta ezen túlmenően nem illeszthető be a közösségi joganyagba, hiszen annak ellenére, hogy preambulumban a Római Szerződésre hivatkozik,¹¹⁶ nem tekinthető az elsődleges jogba tartozó bármely dokumentum módosításának, kiegészítésének sem.¹¹⁷ Hatékonyságát jogi természetének sajátossága mellett mintegy látványosan rontotta Nagy-Britannia szembenállása. Mindennek ellenére, a közösségi charta pusztán léte mégis hatott a közösség munkajogának későbbi fejlődésére, nem utolsósorban a közösség jogalkalmazásán keresztül.¹¹⁸

53. Az alapjogok nemzetközi intézményesítése terén talán legnagyobb esélye az *Európai Unió Alapjogi Chartájának* lett volna,¹¹⁹ legalábbis a charta előkészületi munkálataiból erre lehetett következtetni. Az Alapjogi Charta első előmunkálatai 1996-ra vezethetők vissza, nevezetesen a *Comité des Sages* 1996-os jelentésére,¹²⁰ amelyre az alapjogi szakértői csoport 1999. évi jelentése épült.¹²¹ A szakértői bizottság elemzésében rámutatott, hogy a széles körű vita során felmerült an-

113 Uo.

114 Utalhatunk a charta 9. pontjára, amelynek értelmében, a közösségben minden munkavállaló foglalkoztatásának feltételeit törvényben, kollektív szerződésben vagy munkaszerződésben kell meghatározni az adott ország szabályozásának megfelelően. Ennek a gondolatnak a bázisán is születhetett meg a foglalkoztatási feltételek tekintetében munkáltató tájékoztatási kötelezettségéről szóló irányelv (*Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship*). Hasonlóan kiemelkedő jelentősége van a 17–18. pontnak, amely a munkavállalóknak a tájékoztatáshoz, illetve a részvételhez való jogát szabályozza. Az itt megfogalmazott követelmények nagymértékben hozzájárultak az *Európai Üzemi Tanácsról*, valamint a munkavállalók tájékoztatási jogáról szóló irányelvek megalkotásához, amelyekről közismert, hogy az irányelvek tartalma kialakításának folyamata nem tartozott a legkönnyebb eljárások közé. Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees; valamint újabban a Directive 2002/24/EC of the European Parliament and of the Council of 11th March 2002, establishing a framework for informing and consulting employees in the European Community.

115 Lásd a charta értékelését: Birk 1991; Lampert 1991; Bercusson 1991; Krimphove 2001; Wedderburn 1990.

116 „Egyetértve abban, hogy az EGK Szerződés 117. cikke alapján, a harmonizáció érdekében szükséges a munkavállalók élet- és munkakörülményei javításának további támogatása...”.

117 Gyulavári–Kőnczei 2000, 46.

118 Krimphove 2001, 45.

119 Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C364/01).

120 A jelentést a First Social Policy Forumon tették közzé 1996 márciusában. A Bizottság felhívta a figyelmet, hogy az alapvető jogok jelentősége jóval nagyobb annál, mint amelyet a közösségi szabályozás módszere és tartalma tükröz. Ezért szükségesnek látszik mindenekelőtt egy olyan dokumentum – charta – megalkotása, amely integráns része az uniót megalapozó szerződésnek. A chartának továbbá a már meglévő alapjogi dokumentumokra támaszkodva a közösség minden polgára számára kell biztosítania e jogokat. A chartának olyan intézményeket kell szabályoznia, amelyek mintegy *programszerűen tartalmazzák az alapvető jogokat és köteleességeket, azok végrehajthatóságát, számon kérhetőségét*. Lényeges, hogy a dokumentum a *jogok minimális szintjét tartalmazzon*. A Comité des Sages elnöke a portugál Maria de Lourdes Pintasilgo asszony érdemének tudható be a jelentés ily módon történő megfogalmazása. Lásd még: *Lettre ouverte aux membres de l' "Enceinte" chargée d'élaborer une Charte des droits fondamentaux*. Bruxelles, le 12 janvier 2000.

121 Report 1999.





nak az igénye, hogy az alapvető szociális jogok az unió konstitucionális elemeiként jelenjenek meg. A jelentés szintén hivatkozott a korábbi egyezményekre, illetve szerződésekre, megállapítván, hogy a chartába a jogok minimális magját, kereteit indokolt felvenni, és az egyeztetési, konzultációs eljárások eredményeképpen időszakonként felül kell vizsgálni, és ezáltal folyamatosan e jogokat „naprakész” állapotban kell tartani. Az Amszterdami Szerződésre utalva a jelentés megállapítja, *„the Amsterdam Treaty may not have led to an explicit recognition of particular fundamental rights”*.¹²² Annak ellenére, hogy az Amszterdami Szerződés döntően hozzájárult az alapvető jogok elismertetéséhez, illetve támogatásához, a bizottság jelentése mégis az alapjogok szabályozásának bizonyos hiányáról és következetlenségéről (*deficits and inconsistencies*) szól. Egyértelműen rögzítették, hogy amennyiben az unió elkötelezi magát az alapjogok védelme mellett, mind az egyes tagállamoknak, mind magának a közösségnek azonos premiszszak mentén kell a három pillért kezelnie.¹²³ A szakértők nyomatékositják továbbá, hogy a jogbiztonság érdekében egyértelműen meg kell határozni a charta jogi természetét, tanulván az eddigi tapasztalatokból, amelyek azt támasztják alá, hogy az alapjogok rendezése a jelenlegi állapotában számos kérdésre nem ad választ.¹²⁴ Mindezekre való tekintettel a bizottság javaslatait az alábbi szempontok szerint terjesztette elő. Az első követelmény az alapjogok szabályozásának átfogó megközelítése, a második az alapjogok alkalmazhatóságának meghatározása, a harmadik az átláthatóság, a negyedik a jogkövetkezmények meghatározása, az ötödik az unió és a tagállamok hatáskörének egyértelmű tisztázása, a hatodik az Európai Bíróság szerepének rögzítése, összefüggésben az Emberi Jogok Bíróságának hatáskörével, a hetedik a szervezeti intézkedések megtétele, a nyolcadik az alapjogok oszthatatlanságának deklarálása, a kilencedik az alapjogok kifejezett elismerése során az ún. nyitott eljárás elvének alkalmazása.¹²⁵

Az Alapjogi Charta nem fogalmaz meg új alapjogokat, hanem – mint preambulumban rögzíti – az eddigi alapjogokat kívánja megerősíteni.¹²⁶ A dokumentum hét cím alatt 54 cikkelyből áll. Az első cím a „Méltóság” címet viseli.¹²⁷ A charta második címe – a „Szabadság” – alatt számos jogot, illetve szabadságot magában foglal, meglehetősen eklektikus módon. Feltűnő, hogy egyes esetekben a charta az alapjogok érvényesülését az adott tagállam nemzeti szabályai szerint rendeli, így például a házasságkötés és a családalapítás joga, a katonai szolgálat lelkiismereti okok miatti megtagadásának joga, részben az oktatási intézmé-

122 Uo. 6.

123 Más szavakkal kifejezve, *„fundamental rights should remain the primary and decisive criteria of the compatibility of the activities of all institutions and bodies with the European's Union guiding principles”*. Uo. 8.

124 A Bizottság munkájának, valamint az Alapjogi Charta megszületéséhez vezető folyamat elemzését lásd Weller 2000, 123–128.

125 Report 1999, 10–15.

126 Megfogalmazása szerint az unió az emberi méltóság, szabadság, egyenlőség és szolidaritás oszthatatlan, egyetemes értékein alapul; a demokrácia elveire és a jog szabályaira támaszkodik. Az unió hozzájárul a közös értékek megőrzéséhez és továbbfejlesztéséhez, miközben tiszteletben tartja az európai népek kultúráinak és hagyományainak sokféleségét, a tagállamok nemzeti identitását és közhatalosaik szervezeti rendjét, nemzeti, regionális és helyi szinten. Mindennek érdekében szükséges az alapvető jogok megerősítése a társadalomban bekövetkező változások, a társadalmi haladás, a tudományos és technológiai fejlődés fényében, azáltal, hogy *e jogokat chartában teszi még nyilvánvalóbbá*.

127 Ebben a részben a charta az emberi méltóság érinthetetlenségét, tiszteletben tartását és védelmezésének követelményét rögzíti. Itt rendelkezik az élethez való jogról, a személyi integritáshoz való jogról, a kínzás, az embertelen bánásmód és büntetés tilalmáról, és a rabszolgaság, valamint a kényszermunka tilalmáról. A charta utal bizonyos bioetikai, illetve orvosetikai követelményekre. Az emberi méltóság érinthetetlenségének kifejezett rögzítése az emberi jogi egyezményhez képest kétség kívül új elemnek minősül, azonban a charta ebben a részében is támaszkodik az egyes tagállamok alkotmányában meglévő szabályozásra.



nyek alapításának szabadsága esetében. A vállalkozás szabadságát a közösségi joggal és a nemzeti jogszabályokkal összhangban ismeri el a dokumentum.¹²⁸ A charta harmadik fejezete az „Egyenlőség” címet kapta, amelyben rögzíti a törvény előtti egyenlőség elvét, a diszkrimináció tilalmát, a férfiak és nők egyenlőségét minden területen, a gyermekek és az idősek jogait, valamint a fogyatékkal élő személyek integrálásának követelményét. A preambulumban foglaltaknak megfelelően a charta ebben a részben rendelkezik a kulturális, vallási és nyelvi sokféleség tiszteletben tartásáról.¹²⁹ A charta negyedik – „Szolidaritás” című – fejezete meglehetősen terjedelmes, és jószerével a szociális jogokat foglalja magában, habár a dokumentum fogalmazói ide tartozónak vélték a környezetvédelem és a fogyasztóvédelem intézményrendszerét is. Egyebekben, ebben a részben találunk néhány olyan elemet is, amely a Szociális Charta, valamint a munkavállalók alapvető jogait rögzítő Közösségi Charta részei, de szembeötlő egyesek hiánya is.¹³⁰ A felsorolásból kimaradt például a tisztességes munkabérhez való jog, amely – ugyan nem azonos megfogalmazásban – mind a Szociális Chartában, mind a munkavállalók alapvető jogairól szóló Közösségi Chartában is megtalálható.¹³¹

Az unió jogalkotási és szervezeti sajátosságait, valamint az ebből adódó elmentmondásokat tükrözi a charta utolsó, hetedik fejezete, amely az „Általános rendelkezések” címet kapta. A dokumentumot megszövegező konvent szükségesnek látta rögzíteni, hogy rendelkezései az unió intézményeire és testületeire vonatkoznak – kellő tekintettel a szubsidiaritás elvére¹³² –, valamint a tagállamokra, de csak azokban az esetekben, amikor az unió jogát alkalmazzák. Ezért a tagállamok saját hatáskörükben tiszteletben tartják a chartában foglalt jogokat és elveket. A preambulumban kinyilvánítottaknak megfelelően rögzítik továbbá, hogy a charta nem hoz létre új hatásköröket, és feladatokat sem a közösség, sem az unió számára, és nem módosítja a szerződésben meghatározott hatásköröket és feladatokat. Az Alapjogi Chartában elismert jogok és szabadságok gyakorlásának bármiféle korlátozását csak törvény rendelheti el azzal, hogy tiszteletben kell tartani a jogok és szabadságok lényegét.¹³³ A korlátozás másik tartalmi kritériuma, hogy az arányosság elvének értelmében korlátozásokra csak abban az esetben kerülhet sor, ha azokra szükség van és kifejezetten az unió által elfogadott általános érdekeknek és mások jogainak, szabadságainak védelmében szükséges. A charta szól még a védelem szintjéről, valamint a joggal való visszaélés tilalmáról.

A dokumentum szövegezésével összefüggésben többen annak differenciáltságára hívják fel a figyelmet.¹³⁴ Azon túlmenően, hogy jogi természete legalábbis

128 A charta itt rendelkezik a szabadsághoz és a biztonsághoz való jogról, a magánélet és a családi élet tiszteletben tartásáról, a személyes adatok védelméről, a házasságkötéshez és a családalapításhoz való jogról, a gondolat, a lelkiismereti és vallásszabadságról, a tájékozódás és a véleménynyilvánítás szabadságáról, a gyülekezési és az egyesülési szabadságról, a művészeti és tudományos szabadságról, az oktatáshoz való jogról, a foglalkozás megválasztásáról és a munkavállalás szabadságáról, az üzleti vállalkozás szabadságáról, a tulajdonhoz való jogról – beleértve a szellemi tulajdon védelmét is –, a menedékjogról és végezetül a kiutasítás és a kiadatás esetén igénybe vehető védelemről.

129 *Cultural, religious and linguistic diversity.*

130 Ebben a részben a charta rögzíti a munkavállalók jogát a konzultációra és a tájékoztatásra a vállalkozás ügyeit illetően, a munkavállalók és a munkáltatók jogát a kollektív tárgyalásokra és a kollektív szerződés megkötésére, valamint a kollektív fellépésekre, az ingyenes munkaközvetítői szolgálat igénybevételére. Rendelkezik a jogellenes elbocsátások elleni védelem jogáról és a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogról.

131 Az Alapjogi Charta az alapvető politikai jogokat a „polgárjogok” cím alatt foglalja össze, míg hatodik fejezete az igazságszolgáltatáshoz fűződő egyes jogokat taglalja.

132 *...with due regard for the principle of subsidiarity...*

133 Az Alapjogi Charta német szövege a már említett *Wesensgehalt* kifejezést használja.

134 Így Kardos 2003, 188.





kétséges,¹³⁵ önmagában az a tény, hogy hangsúlyozottan szintetizáló jellegű, még nehezebbé teszi érvényesülését.¹³⁶ Sokan kétségkívül abban bíznak, hogy a dokumentum elsősorban az esetjog által fejt ki hatását,¹³⁷ habár ezt mások kétségbe vonják.¹³⁸ A charta szövegezése, különös tekintettel a Szolidaritás fejezetben elhelyezett alapvető szociális jogokat illetően meglehetősen bizonytalan, sőt elismerésük is vitára adhat alkalmat.¹³⁹ Gyakran feltett kérdés, hogy kellett-e egyáltalán az Alapjogi Charta az unió számára. A válasz – „szigorú jogi szempontok” szerint – egyértelműen nem.¹⁴⁰ Többek között azért sem, mert az alapvető jogok állandó védelme a jogalkalmazás által már a hatvanas évek óta megvalósult a különböző európai szintű bíróságok által.¹⁴¹ Nyilvánvaló azonban az Alapjogi Charta szerepe az unió alkotmányozási folyamatában. Kérdéses azonban, vajon ez-e a szükségszerű módja az unió államisága megteremtésének.¹⁴²

d) Az alapjogok egységes megjelenítésének igénye és dogmatikai problémái

54. Az alapjogok fejlődéstörténetében egymástól jól elkülöníthető korszakok különböztethetők meg, és ennek megfelelően napjainkban az alapjogok több „generációja” létezik.¹⁴³ E jogok első generációja a klasszikus szabadságjogokban fejeződött ki, amelyek az emberi méltóság, az emberi élet sérthetetlenségét fejezték ki. Hozzájuk kapcsolódóan jelentek meg az emberi élet és méltóság érvényesítéséhez szükséges intézmények védelmét szolgáló alapjogok.¹⁴⁴ Az ún. részesedési jogok az alapjogok ún. második generációjához tartoznak, annak ellenére, hogy már az első deklarációkban is ismeretesek egyes elemeik.¹⁴⁵ A szociális jogok alapjogokként való beemelése a jogrendbe, az alkotmányba az állam

135 A charta jogi természetéről lásd Communication COM(2000) 644 final.

136 Mindenesetre kifejező volt Tony Blair nyilatkozata. „The Charter is simply a statement of policy and the United Kingdom is not the only Member State to oppose something of a binding legal nature.”

137 „The Charter will come to prevail by case law, even if it is not of a legally binding nature.” (Members of the European Parliament, 14 November 2000.).

138 Például Prevenche Barrés, a Parlament szocialista képviselője szerint, ameddig a charta ténylegesen nem funkcionál, legalábbis kétséges a bíróság ítéleteinél alapul venni.

139 Kenner 2003, 543. Lásd még ehhez „Editorial Comments: The EU Charter of Fundamental Rights still under discussion.”

140 Pascal 2002, 180.

141 Lásd erről Rengeling 1993.

142 Pascal fogalmazásában: „Die Grundrechtscharta ist zwar ein weiterer Schritt auf dem Weg zu einer »Verfasstheit« der Union, aber nicht notwendigerweise einer auf dem Weg zu ihrer Staatlichkeit”. Pascal 2002, 182–183. Ezzel a kérdéssel összefüggésben megemlíthető a „Verfasstheit” és a „Staatlichkeit” elválasztásának lehetősége, amely ugyan szemben áll az alkotmányozás másfajta tradicionális tanával. A probléma másképpen megfogalmazva: az unió megalkothatott egy alkotmányt, annak minden elemével, anélkül, hogy integrációs közösségi jellegét ezáltal elvesztené. Az Alapjogi Charta, illetve egy uniós alkotmány erősíti az uniós polgárság identitását, amely természetesen hat a jogalkalmazás irányára is. Ez a gondolat viszont ismételt elemzést indukál az uniós alapjogok és a tagállamok belső jogában meglévő alapjogok párhuzamossága, illetve egymáshoz való viszonya tekintetében. Pascal 2002, 183.; Mestmäcker 2000; Wolf 2002.

143 Lásd erről többek között Neal 1999, 11–12.

144 Hűen tükrözi ezt Sir William Blackstone elemzése. Ennek értelmében minden angolt eredendően – születésénél fogva – az alábbi jogok illetik meg: a személyes biztonság joga (*the right to personal security*), a személyes szabadság joga (*the personal liberty of individuals*) és végül a tulajdon (*the third absolute right, inherent in every Englishmen, is that property...*). Blackstone 1765, Book I Chap 1.

145 A második generációs jogokhoz tartoznak tágabb értelemben a gazdasági jogok is. Halmai felosztása a gazdasági jogok körébe sorolja például a munkához való jogot, a megfelelő munkakörülményekhez való jogot, a pihenéshez, illetve a fizetett szabadsághoz való jogot, a szakszervezetek alakításához való jogot, a kényszermunka tilalmát. A szűkebb értelemben vett szociális jogok ebben a felosztásban az alábbiak: a társadalombiztosításhoz való jog, az egészségügyi ellátáshoz való jog, a lakhatáshoz, a megélhetéshez való jog, az anyák, a gyermekek és az időskorúak különleges védelme. Halmai–Tóth 2003, 85–86.





rendeltetésének is az addigiakhoz képest merőben új jelleget kölcsönzött. Míg az első generációs alapjogokat ugyanis általában a „*liberties from*”, az utóbbiakat a „*liberties to*” jellemzi. Ez a különbség az államot terhelő kötelezettségek oldaláról az előbbieket illetően elsősorban a negatív, míg az utóbbiak tekintetében a pozitív kötelelességekkel írható le.¹⁴⁶

A szociális jogok kialakulása jelentős részben kapcsolódik az ember munkavállalói jogállása elismerésének erősödéséhez.¹⁴⁷ Ezzel párhuzamosan nyomon követhető egy integrálódási és az ezen belüli differenciálódási folyamat. Annak következtében ugyanis, hogy különösen az utóbbi mintegy két évtizedben a nemzetközi munkajogban a munkavállalót védő szociális jogok érvényesítésének erősödése tapasztalható, és ez egyben kihat az emberi jogok elismerésének általános állapotára is, megfigyelhető bizonyos fajta divergencia az általános emberi jogok és a munkavállalói alapjogok viszonylatában.¹⁴⁸ Ennek egyik szimptómája, hogy azok az általános alapjogok, amelyek az állami hatalommal szemben magától értetődőnek és elfogadottnak tűntek és tűnnek ma is, munkavállalói jogokként már bizonyos gazdasági vagy politikai ellenállást válthatnak ki az ellenérdekű fél, illetve adott esetben az állam részéről.¹⁴⁹ Úgy tűnik, hogy a jog általában képes védelmet nyújtani az állami hatalommal szemben az általános individuális és a (származtatottan) kollektív emberi jogok számára, ugyanakkor a különös „munkavállalói” alapjogok érvényesülése tekintetében az alapjogi kollízió feloldása rendkívül nehéz. Ami kifejezetten a szociális jogokat illeti, figyelemre méltó Plander megjegyzése, aki szerint a szociális alapjogoknak a munkajogban ugyanolyan védőfunkciót kell ellátniuk a munkavállalók érdekében, mint az alapjogok első generációjának az állampolgár védelme érdekében az állami hatalommal szemben.¹⁵⁰ Ellenben még abban az esetben is, ha elfogadjuk Plander és többek véleményét, hogy a munkajog elsősorban a munkavállaló védelmi joga, egyértelmű, hogy a munkajogviszony alanyainak sorsát nemcsak az individuális szociális alapjogok befolyásolják, hanem nyilvánvaló intenzitással jelen van a gazdasági jogok és a kollektív jogok egyre bonyolultabb hálózata. Ebben az összetett képletben még az a kérdés is feltehető, hogy a már-már hagyományosan szociális jogoknak minősített munkavállalói jogok mennyiben tekinthetők más nézőpontból gazdasági jogoknak. Másképpen fogalmazva, az eredetileg a munkavállalók védelmét biztosító szociális alapjogok, mennyiben fordulnak át a munkavállalók gazdasági alapjo-

146 A szociális és ezen belül a munkavállalói jogok kialakulásának történeti, nemzetközi és részben összehasonlító elemzését lásd Compa–Diamond 1996. Az utóbbi időben megjelent az alapjogoknak egy újabb generációja, amely meghatározott csoportokra vonatkozik elsősorban, így példának okáért a gyermekekre, a fogyatékosokra, a betegekre vagy éppen a hajléktalanokra. Kétségtelen azonban, hogy e legújabb alapjogok jóval szorosabban kötődnek a második generációs alapjogokhoz, mint a klasszikus szociális alapjogok az első generációs jogokhoz.

147 Egyáltalán nem véletlen, hogy több esetben a szociális jogok egy részét azonosítják a munkavállalói alapjogokkal. Ebben a kontextusban a „*fundamental social right*” és a „*fundamental right of workers*” – nyilvánvaló pontatlansággal – csaknem azonos tartalmat jelent. Természetesen általában a szociális jogok jóval tágabbak, mint a munkavállalókat megillető alapvető jogok, sőt jellemzően a szociális jogoknak csak egy bizonyos szegmensét jelentik a munkavállalói alapjogok. Ez következik abból a tételből, amelynek értelmében a szociális alapjogok is az alapjogoknak csak egy részét képezik. Ez utóbbiak elemzését lásd Oestreich 1978.

148 Leary 1996, 23–27.

149 Ez nem feltétlenül a részesedési/szociális jogok tekintetében tapasztalható. Jó példa erre az egyesülési jog elismerése általában és a szakszervezet-alakítással mint az egyesülési jog egy különös válfajával való szembenállás a munkáltatók részéről. A sajátos munkavállalói alapjogok megítélésében ebből a szempontból külön elemzést érdemel továbbá a munkaharc joga, egyrészt általában, a munkaharc jogi természetét illetően, másrészt a munkáltatókat is megillető, pontosabban megillethető hasonló jog vonatkozásában is. Lásd erről többek között Picker 1988; Ben-Israel 1988; Undy–Martin, 1984; Ramm 1960.

150 Plander 1992, 80.





gává.¹⁵¹ Mindenesetre indokoltabbnak tartom a gazdasági jogok kifejezést a vállalkozói/munkáltatói jogok körére fenntartani, míg az embert munkavállalói minőségben megillető jogok egy részét a szociális jogok csoportjába sorolni. Még abban az esetben is fenntartom ezt az álláspontomat, hogy a hazai sztrájk törvény fogalmazása sokkal inkább megfelel *Halmi* hivatkozott osztályozásának.¹⁵²

55. A szociális alapjogok tárgyalásánál gyakori e jogok ún. szociális és alanyi oldalának megkülönböztetése.¹⁵³ Elterjedt az a megközelítés, amely szerint nem minden szociális jog minősül szociális alapjognak, illetve, hogy a szociális jogok egységesen nem minősülnek emberi jogoknak, s „többségük nem tekinthető egyéni jogosultságnak”, mivel bírói úton nem kikényszeríthető.¹⁵⁴ Ha ez az állítás igaz, felvetődik, hogy a szociális jogok e „kettős minőségük” miatt,¹⁵⁵ mennyiben illeszkednek az alapjogok rendszerébe. Ez a kérdés új problémákat indukál. Amennyiben az alapjogok egységes rendszert képeznek – de talán e tézis nélkül is –, úgy hosszú távon nehezen képzelhető el, hogy a jogrendszerben egzisztálnak bizonyos jogok, azonban közülük csak egyesek minősülnek alapjogoknak, amelyek – mint alanyi jogok – valamilyen kereseti technikával kikényszeríthetőek. Ugyanezt a problémát másképpen megközelítve: milyen feltételek szükségesek a második és a harmadik generációs jogok alapjogként való minősítéséhez? Elegendő-e önmagában a szociális állam szellemisége, vagy a szociális állam „minőség” egyben valamiféle jogalkotási kötelezettséget is ró az államra annak érdekében, hogy az említett jogokat valójában alapjogokká emeljék? Végezetül, ha nem minden részesedési/szociális alapjog alanyi jog, egyáltalán beszélhetünk-e az alapjogok kollíziójáról e jogok viszonylatában?

A kérdés gyökere nem új keletű.¹⁵⁶ Nem lehet megkerülni – bizonyos szellemi előzményeket követően – *Locke* „*Two Treaties of Government*” című munkáját.¹⁵⁷

151 Ennek e problémának különös vetületét jelenti az atipikus foglalkoztatási módszerek megjelenése, amelyekben a munkát vállaló a klasszikus alárendelt munkavállaló és a bizonyos mértékben független önfoglalkoztató/vállalkozó közötti pozícióban van. Lásd erről többek között Letourneux 1997; Brooks–Engels 1992.

152 A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény 1. § (1) bekezdése értelmében ugyanis a munkavállalókat „gazdasági és szociális” érdekeik védelme érdekében illeti meg a sztrájk joga. Érdekes, hogy a törvényjavaslat egy korai fázisában a munkavállalókat „munkaviszonyuk keretében, jogos érdekeik védelmére” illette volna meg a sztrájk joga. Ez a megfogalmazás olyan képzetet keltett, hogy a sztrájk csak egy munkáltató és a vele munkajogviszonyban álló munkavállalók, illetve a munkahelyi szakszervezet relációjára korlátozódik. A sztrájk ennél szélesebb értelmezését egyenesen veszélyesnek, destabilizálóknak tartották. Ez a felfogás azonban nem tartható. Többek között azért sem, mert a sztrájk adott esetben éppen nem egy adott individuális jogviszonnyal kapcsolatos, hanem a felek közötti kollektív reláció jövőbeli tartalmával, ami természetesen közvetett módon befolyásolja az egyéni munkajogviszony tartalmát is. Témánk szempontjából lényeges azonban az ún. gazdaságpolitikai okok miatti sztrájk, amikor már nem a munkáltató és a munkavállaló áll egymással szemben, hanem a munkavállalók – számos esetben gazdasági érdekeik védelmében – a kormány valamely gazdaságpolitikai döntése ellen lépnek fel. Lásd erről részletesen Kiss 2000a, 479–483.

153 Halmi–Tóth 2003, 87.; Sári 2000, 19., 41.; Tilk 2004, 67. Lásd továbbá a 21/1994. (IV. 16.) AB határozatot.

154 Takács 2003, 791., 793.

155 *Halmi* is megjegyzi, hogy a második generációs jogok egy részének van első generációs megfelelője, ugyanakkor a szociális jogok „meghatározó többsége” esetében az államnak éppen nem tartózkodnia kell, hanem be kell avatkozni, mintegy pozitív jogalkotási és jogalkalmazási intézkedéseken keresztül. Lásd Halmi–Tóth 2003, 86.; továbbá Leary 1996, 22–47.

156 Az államhatalom kötelessége – *ex ipsa natura rei* – így már Aquinói Szent Tamásnál is megjelenik, de – mint általában a külső hatalom – minden addiginál erőteljesebb korlátozását jelentette az ezt követő kiérlelt természetjogi felfogás. A természetjog céljaiban és intézményeiben mintegy előfutára volt a későbbi „nagy” társadalmi szerződéseknek és végeredményben az első emberi jogi deklarációknak. Elegendő *Grotius* munkáira utalni, amelyekben a természetjog a pozitív jogok részeként jelent meg és ebben a kontextusban egyben polgári jogokként is ábrázolható volt.

157 A mű teljes címe: *Two Treaties of Government: In the former, The False Principle and Foundation of Sir Robert Filmer, and His Followers Are Detected and Overthrown: The Latter, Is an Essay Concerning the Original, Extent and End of Civil Government*, London, Printed for Awnsham Churchill, at the Black Swan in Ave-Mary-Lane, by Amen Corner, 1690. A „First Treatise”, a *Robert Filmer* által 1680-ban publikált „*Patriarcha, or the Natural Power of Kings Asserted*” című munkájának a kritikája. Lásd erről Plozay 1999, 1–8. Az értekezés második részében (*Essay Two*) „*Concerning the True Original Extend*



Számára a szabadság a kormány alatti szabadságot jelenti meghatározott és kiszámítható szabályoknak megfelelően. Ebben a kontextusban a szabadság egyik jellegzetes megnyilvánulása a tulajdon léte. Tulajdonnak minősül azonban maga a munka is, amennyiben mindenkinek „tulajdona” saját személye, és ebből következően tevékenységének eredménye. Természetesen, a *master and servant* viszonylatban az előbbinek kétségtelenül hatalma van az utóbbi felett, azonban ez a hatalom szerinte csak alkalomszerű és nem több annál, amit a kettejük közötti szerződés tartalmaz.¹⁵⁸ Hangsúlyozza továbbá, hogy a servant helyzete nem azonos a rabszolgáéval, mely utóbbi nem illeszthető a polgári társadalom intézményei közé, amely ugyanis óvja magát a tulajdont, és ezt a tulajdonnélküliséget nem ismerheti el. Locke fejtegetései e helyütt azért is érdemelnek figyelmet, mert azon túl, hogy tanításai rendkívül fontos részt képviselnek az emberi méltóságról alkotott nézetek között, egyértelművé teszi az alapjogok egysége vizsgálatának megkerülhetetlenségét. Adódik ez abból, hogy mindegyik alapjog az emberi méltóságból vezethető le, amely pedig egyre inkább oszthatatlannak és differenciálhatatlannak szereti, illetve szeretné magát mutatni.

A korai filozófiai felfogásokban is visszatükröződik a jogok és az igazságosság bonyolult összefüggése. A rend – legyen akár isteni vagy természeti eredetű – meghatározott jogok érvényesülését mintegy magától biztosította, másokét viszont mintegy „be kellett vezetni” a jogok rendszerébe, és ez a törekvés korántsem mutatkozott a kezdetekkor sikeresnek. Állításom az, hogy a szociális jogok alapjogok, és így részei az alapjogok rendszerének. E helyütt az alapjogok egységének hipotézisét bizonyítandó vizsgálom a szociális jogokat és ezek viszonyulását a klasszikus alapjogokhoz. Ehhez először az emberi jogok mibenlétét kell meghatározni, majd arra a kérdésre kell választ adni, hogy az emberi jogok milyen feltételek mellett minősülnek alapjogoknak. Végezetül az alapjogok alanyi jogi minőségének alakzatait kell feltárni.

da) Emberi jog – alapjog – alanyi jog a német dogmatika és a jogalkalmazás alapján

56. A probléma feltárását indokolt a német jogi dogmatika és a jogalkalmazás elemzésével kezdeni, hiszen a német alapjogi kutatásoknak szinte minden szegmensét áthatja a szociális jogok jogi természetének vizsgálata és az alapjogok rendszerébe történő beillesztése. Kiindulópont: az emberi jogokat „nem az állam teremti, de köteles elismerni, tiszteletben tartani, és e jogok minden embert egyenlően illetnek meg”.¹⁵⁹ Az emberi jogok egy része ugyanis valóban nem az állam inspirációjára jött létre, sőt attól függően, hogy e jogok milyen filozófiai alapon nyugodtak, nemegyszer a mindenkori hatalom ellenében hatottak. Kétségtelen viszont, hogy ezek a jogok azáltal emelkedtek ki fokozatosan, mert olyan alapvető értékeket képviseltek, amelyek kiemelték őket a többi jogok közül. Ezáltal az emberi jogok a fokozatosan kialakuló fontossági sorrendben a legmagasabb hely-

and End of Civil Government” cím alatt kifejti gondolatait a politikai hatalomról, az állam és a háború természetéről, a rabszolgaságról, a tulajdonról, a paternalisztikus hatalomról, a politikai vagy a civil társadalom kérdéseiről stb. A természetjog felfogásának megfelelően az ember természetes szabadsága magából a természet törvényéből következik. „*The natural liberty of man is to be free from any superior power on earth, and not to be under the will or legislative authority of man, but to have only the law of Nature for his rule.*”

¹⁵⁸ Two Treaties Second Treatise 85. §. Ez a megközelítés évszázadokkal megelőzi korát, a modern munkaszerződés és munkajogviszony relációjának helytálló tömör megközelítése.

¹⁵⁹ Halmai-Tóth 2003, 28.





re kerültek. Az emberi jogok és az alapjogok kategóriája ennyiben közös. Ahhoz azonban, hogy egy adott emberi jog – és nem általában az emberi jogok – alapjoggá is váljon, szükséges még egy elengedhetetlen feltétel. Az emberi jogok ugyanis éppen univerzalitásuk által függetlenek az egy adott nemzethez, államhoz tartozó közösségektől, illetve bármilyen formális vagy informális csoporttól. Belső immanens tartalmuk miatti értékállóságuk és egyetemességük „függetlenséget”, „szupranacionalitást” biztosít számukra.¹⁶⁰ Az emberi jogok eme ideális állapota azonban *de facto* nem jelenti azt, hogy ebbéli mivoltukban egyetemesen alapjoggá váljanak. Míg ugyanis közös bennük az absztrakt fontosság (*Wichtigkeitsgrad*), legalább ennyire divergáló az emberi jogok tényleges elismerése egyes nemzetek, államok vagy csoportok által.¹⁶¹

Ehhez képest, az alanyi jogi minőség azt a küszöbértéket jelzi, amelyen túl az egyén az államtól tényleges tevőleges magatartást követelhet.¹⁶² Természetesen a kérdés másképpen is feltehető. Nevezetesen, az egyénnek az a joga, hogy az államtól egyes esetekben beavatkozásként jogalkotási tevékenységet, más esetekben konkrét intézkedést követelhessen, mennyiben befolyásolja a szociális jogok alanyi jogi minőségét? Végezetül, az érintett egyén milyen konkrét intézkedést követelhet az államtól, ha ez egyáltalán szóba jöhet? Visszatérve az eredeti problémához: mennyiben emberi jogok, alapjogok és mennyiben alanyi jogok a szociális jogok? Egy adott általános, univerzális emberi jog alapjogi minősítéséhez – főszabályként legalábbis¹⁶³ – szükség van alkotmányos elismeréshez. Ez vonatkozik az emberi jogként létező szociális jogok alapjogi minősítésére is. A szociális alapjogok mint második generációs jogok tekintetében ez az alkotmányos elismerés csak egy mai értelemben felfogott demokratikus állam alkotmánya által lehetséges.¹⁶⁴

Alexy meghatározása szerint a szociális jogok minősége *Leistungsrechte im engeren Sinne*.¹⁶⁵ Ebben a kontextusban ezek a jogok az egyénnek az állammal szembeni jogai valamire (*auf etwas*), amelyek egyébiránt az egyének számára – amennyiben megfelelő anyagi eszközökkel rendelkeznek és a piacon megfelelő kínálat van – elérhetőek. Osztályozásában léteznek olyan teljesítésre irányuló jogok (*Leistungsrechte*), amelyek az egyes alkotmányokban mintegy explicite, teljesen egyértelmű, világos meghatározást nyertek, míg mások csupán megfelelő interpretáció hozzárendelésével nyerik el jelzett minőségüket.¹⁶⁶ Az alkotmányok ritkán tartalmazznak explicit módon megfogalmazott szociális alapjogokat, és ez a

160 Arango 2000, 83–84.

161 Az állítás azonban csak annyiban igaz, amennyiben az emberi jog genus fogalom, míg ehhez képest az alapjogok teoretikusan ennek egyik alfaját képezik. Tételesem azonban előfordulhat, hogy egy adott alkotmány több alapjogot ismer, mint ahány emberi jog létezik, de sokkal gyakoribb ennek az ellenkezője. Nevezetesen az adott alkotmányban nem minden emberi jog minősül alapjognak, azaz nem részesül elismerésben. Uo. 84.

162 Uo. 103.

163 Meg kell jegyezmem, hogy az alkotmányi szintű szabályozást főszabályként említettem, hiszen éppen az emberi méltósággal kapcsolatban tárgyalt amerikai alkotmány sem tartalmazza példának okáért az emberi méltóság kategóriáját, és mint ahogyan később tárgyalom, nem rendelkezik a szociális jogokról sem. Lásd erről többek között Schwartz 1998, 5–10.; Isensee 1980, 367–384.; Murphy 2003 (1978), 149–182.

164 Arango 2000, 43. *Böckenförde* a szociális jogok megjelenését, legitimitását nem az első generációs alapjogok ellentétéként minősítette, hanem egyenesen a társadalmi helyzet alapvető változása révén az állam újfajta címzettségét emelte ki. Az államnak nem tartózkodnia kell valamitől, hanem éppen ellenkezőleg, valamilyen tevőleges magatartásra kötelezett. Ebben a vonatkozásban a szociális jogok léte a szabadság feltétele, és nem a szabadság az előfeltétele a szociális jogok megjelenésének. Böckenförde 1991, 149.

165 Alexy 1996, 454.

166 Uo. 454–455.



körülmény gyakran vált ki vitát abban a vonatkozásban, hogy az alkotmány vajon mely szociális alapjogot részesíti és milyen védelemben. Nézete szerint egyes normák esetében kifejezetten alanyi jogról van szó, más esetben pedig csak az államot kötelező objektív normáról, ami nem más, mint a tárgyi jog része. Ebből következően beszélhetünk kötelező és nem kötelező (*bindend oder nichtbindend*) normákról, végezetül ezek a normák lehetnek ún. *definiált* vagy *prima facie* normák, azaz – Alexy csoportosításában – szabályok vagy elvek.¹⁶⁷ Ebben a rendszerben természetesen a legjobban a kötelező, definiált alanyi jogok védettek, amennyiben konkrét intézkedés megtételére vonatkoznak, míg a leggyengébb védelemben a csupán az államot *prima facie* kötelező elvi minőségű normák részesülnek.¹⁶⁸ Ezeknek a jogoknak alanyi jogokként történő interpretációja tehát generálisan legalábbis kétséges. Kérdés továbbá, hogy kivel szembeni alanyi jogról van szó: az állammal vagy másik magánféllel szembeni alanyi jogról.¹⁶⁹ Az alanyi jogok érvényesítésének alapvető feltétele, hogy az érintett megfelelő jogi pozícióba kerüljön. Nyilvánvaló azonban, hogy nem minden pozíció foglalja magában az alanyi jog érvényesítésének lehetőségét. Ez a szociális jogok esetében annak az eldöntését jelenti, hogy e jogok, mint általános pozitív jogok, minden esetben konkrét alanyi jogként jelennek-e meg, vagy sem. *Arango* ezt a jogi pozíciót úgy minősíti, amely kellő alapot ad arra, hogy e pozíció el nem ismerése az érintett egyénnek a jogrend által nem igazolható kárt okoz, vagy okozhat.¹⁷⁰ Álláspontja szerint, ha egy jogalanyt egy általános pozitív jog megillet, és sérelmet szenved azáltal, hogy ezt a jogot nem ismernék el, úgy az általános pozitív jog és az egyén jogi pozíciója közötti diszkrepancia nem igazolható.¹⁷¹ Azt állítani, hogy az állam erre nem köteles, vagy azt kijelenteni, hogy ez a teljesítés tőle nem követelhető, egyet jelent annak a hangsúlyozásával, hogy az államnak a saját kompetenciájába tartozó területeken nem kell teljesítenie – amely állítás nem helytálló, annál is inkább, mert az alkotmányos normáknak normatív, és nem pusztán (politikai) program-karaktere van.¹⁷²

57. A német alkotmánybíróság gyakorlatából figyelmet érdemelnek a *numerus clausus* döntések. Az első *numerus clausus* döntés értelmében,¹⁷³ egy adott szak-

167 Uo. 455–456.

168 Uo. 456.

169 Gierke meghatározása értelmében az alanyi jog a jogviszony szubsztanciája, lényege, összessége, vagy másképpen fogalmazva, mivel a jogviszonyok jogokból és köteleességekből állnak, az alanyi jog nem más, mint jogok és köteleességek. A hivatkozott szöveg: „*Subjektives Recht ist der Inbegriff der Rechtsverhältnisse oder, da die Rechtsverhältnisse aus Befugnissen und Pflichten bestehen, der Befugnisse und Pflichten.*” Gierke 1895, 251.; Szladits fogalmazása szerint, „a »jogosultság« jogi helyzetéről, vagyis alanyi jogról csak olyan esetekben beszélhetünk, amikor a jogszabály *meghatározott* személy érdekében bizonyos magatartást szankciók mellett olyan módon rő mások terhére, hogy az *oltalmazottól* (kiemelés tőlem: K. Gy.) függ, érvényesíti-e a jogszabályban biztosított érdekvédelmet vagy sem.” Szladits 1933, I. rész, 91.

170 Arango 2000.

171 Példájában a német *Grundgesetz* 2. cikkely (2) bekezdésére hivatkozik, amelynek értelmében mindenkinek joga van az élethez és a testi sérthetlenséghez. Ez az alapjog is köti a GG 1. cikkely (3) bekezdése szerint a jogalkotót, a végrehajtó hatalmat és a jogalkalmazást. Ebből a tradicionális alapjogból azt a szociális jogot vezeti le, hogy mindenkinek joga van a minimális közegészségügyi ellátás biztosítását az *állammal szemben követelni*. Ez egyben azt is jelenti, hogy az állam kompetenciájába tartozik az ellátás gazdasági alapjainak biztosítása. Véleménye szerint, ebből a normakonstellációból logikusan az következik, hogy az államnak mindenkivel, illetve minden egyes polgárral szemben – *speciális helyzetben: egy adott polgárral szemben* – kötelessége a minimális egészségügyi ellátás gazdasági alapjait megteremtteni, így ezt az érintettek, illetve egy adott konkrét helyzetben lévő érintett az államtól követelhetik, illetve követelheti.

172 Mindez továbbá egyet jelentene annak a kimondásával, hogy az élethez és a testi sérthetlenséghez való jog – gyakorlatilag – nem statuíródik az alkotmányban, amely állítás szintén nem helytálló.

173 BVerfGE 33, 303. Ebben az esetben azt kellett eldönteni, hogy az egyénnek a jog által meghatározott pozíciója közvetlenül levezethető-e az alkotmánynormából. Az ügy tárgyául szolgáló tényállás szerint egyes tartományok a háború utáni megnőtt





területen bevezetett abszolút (differenciálatlan) korlátozás csak abban az esetben megengedett, ha az meglévő, illetve rendelkezésre álló képzési kapacitás kimerülésének elkerülése érdekében feltétlenül szükséges, továbbá, ha a jelentkezők kiválasztása és elosztása (nevezetesen a felvettek és az elutasítottak tekintetében) ténylegesen megalapozott ismérvek alapján történik, amely minden jelentkezőnek egyenlő esélyt biztosít, tekintetbe véve az egyén választási szabadságát az egyes képzési helyek tekintetében. Az alkotmánybíróság határozatát a GG 12. cikkelye (1) bekezdésének első mondatára alapozta.¹⁷⁴ A döntés azonban több kérdést is nyitva hagyott. Az alapkérdéssel összefüggésben – nevezetesen: közvetlenül levezethető-e az alkotmányos normából az egyénnek az állami teljesítésre alapozott pozíciója – az alkotmánybíróság az alábbiakat rögzítette. Amennyiben a válasz igenlő, és így az állampolgárnak közvetlenül lenne igénye az egyetemi státusz elnyerésére (a megfelelő kvalifikációs követelmények teljesítése esetén), úgy ebben a konkrét ügyben nem lenne szükség (alkotmánybíróági) döntésre, mert ekkor az alkotmányos követelmények magától értetődő módon sérülnének.¹⁷⁵ A testület ugyanakkor azt is kimondta, hogy minél erősebb a modern szociális állam ráfordítása az állampolgárok kulturális ellátásának biztosítása tekintetében, annál inkább nyílik lehetőség az állam és az állampolgár kapcsolatában az eredeti alapjogi szabadságok biztosításának posztulátuma mellett az állammal szemben támasztott ún. kiegészítő követelményként egy bizonyos alapjogi kezességvállalás iránt, nevezetesen az állami teljesítésben való részvételre is.¹⁷⁶ Az alkotmánybíróság hangsúlyozta, hogy a foglalkozás szabad megválasztása – mint alapjog – csak abban az esetben érvényesülhet, amennyiben ennek feltételei ténylegesen rendelkezésre állnak, ugyanis ezek nélkül e jogok értéküket vesztenék. Ebben a döntésében az alkotmánybíróság azonban nem rögzítette a konkrét egyéni igény érvényesítésének lehetőségét, azaz tartózkodott attól, hogy alanyi jogot fogalmazzon meg az egyén számára.¹⁷⁷

Ennél lényegesen továbbment az alkotmánybíróság a második *numerus clausus* döntésében.¹⁷⁸ A testület utalva az első *numerus clausus* döntésre kifejtette, hogy önmagában a képzési helyek, illetve keretek kimerülése miatti kiválasztási szempontok, továbbá a meghatározott ideig tartó várakozási idő bevezetése nem alkotmányellenes, amennyiben bizonyos feltételek alapján a kiválasztás kellően és tárgyyszerűen alátámasztott, továbbá feltétlenül szükséges.¹⁷⁹ Amennyiben viszont ezek nem valósulnak meg – többek között azért, hogy a jogalkotó nem megfelelő módon szabályozta ezt a problémát –, úgy alkotmányos aggályok merülnek fel.¹⁸⁰ A döntés talán meglepő része az, hogy a testület ilyen esetre az adott

hallgatói létszám, valamint a rendelkezésre álló egyetemi férőhelyek közötti feszültség feloldására bizonyos felvételi engedélyezési korlátozásokat vezettek be. Így többek között a hamburgi *Universitätsgesetz* értelmében egyes szakok területén felvételi korlátozásokat lehet bevezetni, amennyiben az az egyetem, illetve az adott szak felvételi kapacitására tekintettel szükséges. A korlátozás bevezetésekor figyelembe kell venni, hogy az egyetem, illetve a szak működése mennyiben biztosítható a felvett hallgatók létszámát illetően. A korlátozás bevezetése előtt meg kell vizsgálni, hogy a korlátozás mennyiben áll összhangban az egyetemi reformmal, továbbá azt is, hogy a korlátozás mennyiben kerülhető el.

174 „Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen.”

175 BVerfGE 33, 303 (333), Rn. 89.

176 BVerfGE 33, 303 (333), Rn. 66.

177 BVerfGE 33, 303 (333). Rögzítette azonban, hogy olyan szabályozást kell kialakítani, amely nem eleve és nem általában korlátozza a rendelkezésre álló lehetőségeket, azaz lehetőséget kell biztosítani, amelynek realizálását az egyén ésszerű módon követelheti a társadalomtól. Értékelését lásd Böckenförde 1991, 155.; Müller 1973, 687.; Wildhaber 1972.

178 BVerfGE 43, 291.

179 BVerfGE 43, 291 (296–297)

180 Erre való tekintettel minősítette alkotmányellenesnek az alkotmánybíróság a *Hochschulrahmengesetz* 32. § (3) bekezdésének több pontját.





szakon a képzési kapacitás, illetve általában a képzési feltételek bővítése és javítása tekintetében peresíthető követelést, igényt fogalmazott meg.¹⁸¹ Ez sem jelentett azonban „közvetlen” igényt a tanulmányok megkezdésére, azaz például a várakozási idő azonnali és konkrét egyénre vonatkoztatott eltörlésére.¹⁸²

A szegényjog és a létminimum feltételei megteremtéséhez való jog tekintetében a testület több ítéletében kimondta, hogy a jogalkotónak kell megteremtenie azokat a feltételeket, amelyek minden egyenlőtlen helyzetben lévő egyénnek biztosítják példának okáért a jogorvoslat igénybevételét abban az esetben, ha az eljárási költségek megfizetését nem képesek teljesíteni.¹⁸³ A döntések sorából kiemelendő közigazgatási bíróságnak a gondoskodáshoz való jogról meghozott döntése, az ún. *Fürsorgerechts-Entscheidung*.¹⁸⁴ Ez a határozat abból a szempontból volt korszakalkotó, hogy alapvető változást hozott az ún. közjogi alanyi jog fogalmának alakulásában.¹⁸⁵ A közigazgatási bíróság álláspontja szerint az alaptörvény vezérlő gondolata az, hogy a gondoskodási kötelesség viselőjének ez a kötelessége nem általában, hanem konkrétan a rászorulttal szemben áll fenn, és ebből következően az érintettnek jogi követelése is származik.¹⁸⁶ A bíróság érvelése végeredményben a korábbi, alapvetően a rendőrhatalom, igazgatási szemléletet váltotta fel.¹⁸⁷ A testület szerint, annak ellenére, hogy az egyén alávetett helyzetben van az állami hatalommal szemben, jogállása nem alattvalói, hanem polgár, akinek saját jogai és kötelességei vannak.¹⁸⁸ Mindennek megfelelően, amennyiben a gondoskodási kötelezettség címzettje a rászorult irányában meghatározott kötelességgel terhelt, úgy a rászorultnak ennek megfelelő joga van, amelynek érvényesítése érdekében közigazgatási bírósághoz fordulhat.

A hivatkozott két utóbbi döntés mind a megelőző, mind a későbbi döntések tekintetében kivételnek számít. Az alkotmánybíróság az egyik korai döntésében¹⁸⁹ egyértelműen rögzítette, hogy az egyes állampolgár alapvetően nem rendelkezik a jogalkotás cselekvését kikényszeríthető alkotmányos panaszjoggal.¹⁹⁰ Lényeges végezetül, hogy sem a GG 1. § (1), sem a GG 2. § (2) bekezdésének második mondata nem teremt alanyi jogot az egyénnek a megfelelő szociális ellátás igénylésére. Az alkotmánybíróság egy későbbi döntésében¹⁹¹ a megfogalmazás már jóval árnyaltabb, amennyiben a GG 1. § (1) bekezdését összeköti a szociális jogállamiság elvével.¹⁹² A döntés hangsúlyozza, hogy a segítségre szorulókról való tudatos gondoskodás a szociális állam magától értetődő feladata. Az állam kötelessé-

181 BVerfGE 43, 291, Rn. 50.

182 BVerfGE 43, 291, Rn. 53.

183 BVerfGE 2, 336; 78, 104.

184 BVerwG 1, 159.

185 Lásd erről többek között Jellinek 1892; Bühler 1914. A döntés hivatkozott a régi porosz jogra, amely abból indult ki, hogy a szegénygondozás csupán a közrend azon megfontolásában rejlik, hogy az esetekről, a rászorultakról gondoskodni kell, azonban a rászorult az állami cselekvés, intézkedés tárgya volt csupán és nem alanya. *Gesetz über die Verpflichtung zur Armenpflege vom 31. 12. 1841* (Preußische Gesetzessammlung 1843); *Reichsgesetz über den Unterstützungswohnsitz vom 8. 3. 1971* (Gesetz-Sammlung für die Königlichen Preußischen Staaten 1871).

186 BVerwGE 1, 159 (160).

187 Lásd erről részletesen Neumann 1995.

188 A polgár „Teilnehmer der Gesellschaft” és egyben „Träger eigener Rechte”. Neumann 1995, 430.

189 BVerfGE 1, 97 (Hinterbliebenenrente I). Egy kibocsátott törvény elleni alkotmányos panasz előfeltétele, hogy a panaszos maga – abban az időben és közvetlenül – ne a végrehajtó hatalom valamely jogi aktusa, intézkedése, hanem a törvény rendelkezése által legyen sértett valamely alapjogában.

190 Az ezzel kapcsolatos eljárást lásd GG § 100.

191 BVerfGE 40, 121 (Waisenrente II).

192 Neumann 1995, 430–431.





ge, hogy számukra minden esetben az emberi méltóságnak megfelelő léthez való minimális feltételeket biztosítsa.¹⁹³ Más helyütt az alkotmánybíróság tételese ki-fejtette, hogy a GG 1. § (1) bekezdése kifejezi a szociális állam eszméjét, és ebből a kapcsolatból levezethető az államnak az a kötelezettsége, hogy mindenki számára legalább azt az egzisztenciális minimumot biztosítsa, amely az emberi méltóság-nak megfelelő léthez feltétlenül szükséges.¹⁹⁴ Ezek a döntések ugyanakkor nem tá-masztják alá azt a tételt, hogy minden szociális jog közjogi alanyi jog lenne, hanem sokkal inkább a jogalkotó alkotmányos – és ennyiben közjogi – köteletségét erő-sítik meg, de mint láttuk, kivételekkel.¹⁹⁵

58. A fenti, korántsem egyértelmű megfogalmazásokból is látszik, hogy a szo-ciális jogok és ennek megfelelően az egyén hozzájuk rendelt pozíciói is differen-ciáltak. E jogoknak egyre gyakrabban minimális és egy maximális tartalmat tu-lajdonítanak. A minimális tartalom arra vonatkozik, hogy az állam az egyénnek minimális életfeltételt, illetve a társadalomban egy minimális státuszt biztosítson. Ebből következően e felfogás képviselői a szociális jogokat minimális jogoknak nevezik.¹⁹⁶ Ebben a kontextusban a szociális alapjogok hordozóinak nincs jogi igényérvényesítési lehetőségük e jogok tényleges realizálására. A szociális jogok maximális tartalma ezzel szemben azt jelenti, hogy e jogok ún. teljes érvényesü-lése érdekében a jogrendnek biztosítania kell az igények érvényesítésének lehető-ségét. Ezzel természetesen még nem válaszoltunk az igény minőségére.

Alexy szerint korántsem arról van szó, hogy a szociális jogok egyszerűen „mindent vagy semmit” jelentenek, hanem a vita arról folyik, hogy a szociális jo-gok – mint fajfogalom – milyen lehetőségeket rejtenek magukban.¹⁹⁷ A szociá-lis alapjogok melletti fő érv az ún. szabadságposztulátum, amennyiben a jogi-lag biztosított szabadság tényleges szabadságlehetőség nélkül elértéktelenedik. A modern ipari társadalomban ugyanakkor a tényleges szabadság megszerzésé-hez nem csupán egy meghatározott élettér viszonylagos uralmára van szükség, hanem elengedhetetlen az állam tevőleges magatartása is.¹⁹⁸ Ez viszont csak ak-kor nyújthat bármilyen garanciát, ha a szociális jogok, valamint a szociális jogok érvényesülésével összefüggő állami kötelezettségek az alkotmány által rögzítet-

193 „Die staatliche Gemeinschaft muss ihnen jedenfalls die Mindestvoraussetzungen für ein menschenwürdiges Dasein sichern...” BVerfGE 40, 121 (133).

194 BVerfGE 45, 187 (228).

195 Hasonló következtetésekre jutott az alkotmánybíróság a létminimummal összefüggő jogalkotás tekintetében az egyes adónemek megállapításáról szóló döntéseiben. Lásd többek között BVerfGE 82, 60; BVerfGE 87, 153. Mint ahogyan a későbbiekben tárgyalom, az alkotmánybíróság nem támasztotta alá, illetve nem tartotta levezethetőnek az állam konkrét cselekvését kikényszeríthető alanyi jog megállapítását a *Sozialplan* döntésében sem (BVerfGE 65, 182). E döntésekkel összefüggésben többen utalnak arra, hogy az alkotmánybíróság az egzisztenciális minimumot valóban egy alapjogi pozícióból vezette le, és állapította meg, hogy a jogrendnek csak egy helyes megoldás áll rendelkezésére. Nevezetesen egy ún. inkonzekvens szabályozást kell kialakítania, amelyben a szociális államnak az egyenlőség követelményének figyelembevételével a legrászorultabbak védelme érdekében meg kell alkotnia azokat a szabályokat, amelyek az emberi méltóságnak megfelelő minimális feltételeket biztosítják. Kérdés azonban, hogy mit jelent ez az alanyi jogi pozíció. Lehet ezt olyan széles értelemben használni, hogy minden általános pozitív jog, a fentiekben említett szűkebb értelemben vett alanyi jogként jelenjen meg. Arango helytállóan mutat rá, hogy ennek a jogi pozíciónak a megfogalmazása, tartalmának meghatározása nem lehet önkényes. Határainak megvonása ugyanakkor rendkívül kényes, különösen a szociális jogok tekintetében, hiszen ezek érvényesüléséhez valamilyen konkrét döntés, cselekvés szükséges, amelynek tagadása nem egyeztethető össze a szociális állam jogrendjével. Arango 2000, 55.

196 Lásd Wildhaber 1972, 371–392.

197 Alexy 1996, 458. Ezzel az állítással összefüggésben hivatkozom az olasz alkotmány szociális jogi rendelkezéseihez kapcsolódó alkotmánybírósági döntésekre, valamint az ismertetett irodalmi vitára Bongiovanni, Baldassarre, Santi és Corso között, amely ugyanezeket a problémákat feszegeti, és megközelítőleg hasonló eredményre jut.

198 Lásd erről már a korai irodalomban Forsthooff 1954, majd 1968.





tek.¹⁹⁹ Alexy ezzel összefüggésben utal a német alkotmánybíróság argumentációjára, amely szerint az értékrendszer középpontjában a szociális közösségben lévő ember személyiségének szabad kifejlődése, illetve kifejlődése áll.²⁰⁰ Számos érv szól ugyanakkor a szociális alapjogok ellen. Az egyik ellenérvcsoport – Alexy felosztásában – formális, és a következő dilemmára épít. Ha a szociális alapjogok kötőerővel rendelkeznek, a szociálpolitika alakításának súlya könnyen áttevődhet a parlamentről az alkotmánybíróságra. Ha e jogok nem rendelkeznek kötőerővel, úgy csekély jelentősége van a *Grundgesetz* 3. § (3) bekezdésének.²⁰¹ Többek szerint a szociális jogok nem vagy csak csekély mértékben igazolhatóak, mert konkrét tárgyuk szinte meghatározhatatlan. A szociális jogok elleni tartalmi kifogás lényege az, hogy ezek a jogok egyenesen ellentétesek az alkotmány azon normáival, amelyek a szabadságjogokat védik, vagy legalábbis ütköznek ezekkel. Jó példa erre az alapvető szabadságjogokat védő normákkal szembenálló egyik markáns szociális alapjog – pontosabban sokak által szociális alapjognak nevezett jog –,²⁰² a munkához való jog. Mint ahogyan *Brunner* kifejti, a piacgazdaság rendszere arra készíti az államot, hogy korlátozza e jog tárgyát. Álláspontja szerint, amennyiben ez a jog azt jelentené, hogy mindenkinek biztosítani kellene egy adott munkahelyet, úgy valamennyi munkanélkülit a közszolgálat keretei között kellene foglalkoztatni, vagy a magángazdaság hatását a munkaerőpiac alakulására korlátozni vagy esetleg egyenesen kiiktatni kellene.²⁰³ Mivel ütközik ebben a példában a munkához való jog (de alapul vehetünk bármely más szociális jogot is)? Ez a jog a szabadságjogokkal közvetlenül, másképpen fogalmazva magával a piaccal kerül összeütközésbe. Ezen belül akár ugyanazon alapjoghordozó, illetve jogosult is lehet az összeütközés alanya. Kérdés azonban, hogy az összeütközés milyen szinten és milyen módon, azaz milyen következményekkel fordulhat elő.²⁰⁴ A szociális jogok még egy alapvető problémát felvetnek. Annak ellenére, hogy a szociális jogok egy meghatározott helyzetben fontosabbak az állam tevékenységét illetően, mint az állam tartózkodását meghatározó szabadságjogokhoz fűződő érdek, a szociális jogok igénybevétele minden helyzetben feltételezi az egyén magáról való gondoskodásának hiányát. Következik ez abból az elvből, hogy a szociális jogok a tényleges szabadság – mint a személyiség kibontakoztatása – biztosításának előfeltétele, azaz csak akkor válnak „szubjektivizált” joggá, ha a tényleges szabadság súlyos veszélyben van, illetve ennek elkerülése végett ez szükséges.²⁰⁵

59. A német alkotmánytanban uralkodónak tekinthető az a politikai alapelv, hogy az alkotmányok napjainkban nem képzelhetők el a szo-

199 Alexy 1996, 459.

200 BVerfGE 7, 198 (Lüth-Urteil).

201 „Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtssprechung als unmittelbar geltendes Recht”.

202 Lásd erről e munka Második részének II/2. pontját.

203 Lásd erről Brunner 1971.

204 Lásd Alexy 1996, 373–465.

205 Lásd erről részletesen többek között Borowski 1998, 315. Tétélezzük fel, hogy ez a helyzet bekövetkezik. Ezen a ponton ismét számos kérdés merül fel. Mindenekelőtt az, hogy mit jelent az előbb említett „szubjektivizálás”, továbbá milyen jellegű követelése lehet az érintettnek, és végezetül: minden egyes szociális alapjog viszonylatában ugyanolyan előfeltételek szükségesek-e a tényleges szabadság veszélyeztetéséhez, illetve minden egyes szociális jog esetében ugyanazon kritériumok mentén lehet-e megítélni az egyén önálló teljesítését, a magáról való gondoskodás mikéntjét? Ezek a kérdések általában mindenütt nyitottak.



ciális alapjogok rögzítése nélkül.²⁰⁶ Milyen jellegűek ezek a normák, csupán politikai, morális jellegűek vagy tényleges kötéserővel rendelkeznek? Az előbbi minőséget mára már csaknem egyértelműen elvetették, hiszen ebben az esetben a normák – mint *lex imperfecta* szabályok – teljesen kiüresednének, és alkotmányos megalapozottságuk éppen a jogkövetkezmények, a végrehajthatóság hiánya miatt megkérdőjelezhető lenne. Következik ez abból is, hogy egy alkotmányosan kifejezett jog, meghatározott jogi pozíciót is jelent, és amennyiben egy adott alkotmányos norma kötéserőjét nem ismerjük el, úgy tagadjuk a belőle származó jogi pozíciót is.²⁰⁷ Mindebből adódóan alapvető jelentőségű a kötéserővel rendelkező szociális alapjogok minősítése. Ezzel kapcsolatban három álláspont alakult ki. Az egyik nézet szerint a szociális jogok csupán objektív jogi kategóriák.²⁰⁸ A második szerint alapvetően objektív kategóriák, de kivételes esetekben szubjektív, bíróság előtt kikényszeríthető jogok.²⁰⁹ Ehhez hasonló a harmadik álláspont, amely szerint a szociális alapjogok – amennyiben tartalmuk engedi – teljes egészében szubjektivizálódhatnak.²¹⁰ Az alanyi jogi minősítéssel kapcsolatos érvek és ellenérvek nem választhatók el az adott ország alkotmányának tartalmától. Nincs ez másképpen Borowski kritikai értékelésében sem. Így a *Grundgesetz* és a *Bundesverfassungsgerichtsgesetz* összevetése alapján az alkotmánybíróság döntése csak abban az esetben lenne sikeres, ha az érintett jogszabály valóban sérti a panaszos jogait, azonban a testület ekkor is csak a tárgyi jog alkotmányosértését állapíthatja meg. A második esetben rendkívül nehéz pontosan meghatározni a kivételes, rendkívüli esetek fogalmi ismérveit, és így azt, hogy a tárgyi jog által megvalósult alkotmányosértést alanyi joggá, igényné lehet-e tenni, és nem utolsósorban azt is, hogy mire irányuljon az igény. Általánosnak tekinthető vélemény szerint kivételes, rendkívüli helyzet akkor állapítható meg, ha az érintett egyén tényleges szabadsághoz való érdeke különösen jelentős, az igény konkrétan megfogalmazható, és a vele ellentétes alkotmányos jogokat csekély mértékben érinti.²¹¹

A megoldás egyre inkább a kompromisszum keresése irányába tolódik el, a jogok teljes tagadása vagy korlátozás nélküli elismerése helyett.²¹² A szociális jogok elismerésében és minősítésében meghatározó szerepet játszik az, hogy az államnak éppen az első generációs jogok realizálódása érdekében biztosítania kell az egyén tényleges szabadságát. Ez feltétlenül megköveteli az egzisztenciális minimum garantálását. A szociális jogok realizálódásának másik tényezője az elosztandó, illetve egyáltalán az elosztható javak léte, amelyeket az államnak először meg kell szereznie, amely ma már sem ténylegesen, sem jogilag nem korlátlan eljárásban és mértékben történik. Nem hagyható figyelmen kívül végezetül az sem, hogy egyes szociális jogok teljesítése megnehezíti mások jogainak kielégítését. E jogok

206 Ezt támasztja alá Isensee értékelése: „Die soziale Grundrechte haben in Deutschland auch eine gewisse Tradition.” Isensee 1980, 368.

207 Borowski 1998, 296. Egyébiránt alátámasztja a szociális jogok kötéserőjét az a korai tapasztalat, amelyet az 1970-es évek elején Brunner írt le. Álláspontja szerint a jelzett kötéserőt mi sem bizonyítja jobban, mint az, hogy a szociális védelmi igények ott érték el a legmagasabb szintet, ahol az alkotmányokban a szociális jogok proklamálása nem történt meg. Brunner 1971, 37.

208 Badura 1975, 25–27; Hesse 1993, Rn. 208, 289.

209 Brunner 1971, 35.

210 Többek között Alexy 1996, 465.

211 Borowski példaként az éhséget elkerülendő egzisztenciális minimumot jelöli meg. Mivel a javak elosztása messzemenően érinti a jogalkotó autonómiáját az államháztartás tekintetében, nyilvánvaló, hogy a szociális alapjogok érvényesülése esetében a mérlegelés messzemenő szerepet játszik. Borowski 1998, 303.

212 Breuer 1978, 93–95.





teljesítésének sajátja ugyanis, hogy az állam – döntően pénzügyi megfontolásokból – számos területen az egyénre, az ő saját teljesítményére hárítja a tényleges szabadság megteremtésének ódiáját. Ezzel szemben viszont értelemszerűen hozható fel az az érv, hogy az érintett nem minden esetben felelős a kialakult helyzetért. Kétségtelen, hogy a nyomós érdekkörbe tartozó egzisztenciális minimumon túli szolgáltatás az egyén érdekében állhat, azonban itt már nyomós, sürgős érdek, amelyet általában szükséghelyzet alapoz meg, nem áll fenn. Ebben a körben általában megfigyelhető, hogy a jogalkotói és a jogalkalmazói mérlegelés nem az egyén érdeke irányába fordul, azaz az állam itt jobban számít az egyén saját teljesítésére.²¹³ Ez is azt igazolja, hogy a szociális jogok tekintetében az egyén jogi pozíciója korlátozott. A szociális jogok szubjektívizálódása ellen ugyanakkor számos tényező hat. Mindenekelőtt a rászorultság, az egzisztenciális minimum relativizálódása, időről időre történő változása.²¹⁴ Dürig mutat rá többek között arra, hogy ez a minimum nem feltétlenül csak az anyagi javakra vonatkozik, hanem a szellemi, kulturális szükségletekre is, továbbá az igények megfogalmazása is rendkívül képlékeny. Az egzisztenciális minimum például a hajléktalanok esetében nem feltétlenül önálló lakás biztosításának kötelességét jelenti, hanem bármely egyéb megoldás garantálását, amely a hajléktalanságot megszünteti. Hasonló problémával állunk szemben a munkához való jog igényként való megjelenítése esetében is, amelyet a későbbiekben részletesen tárgyalok. További akadályt képez az a körülmény, hogy az államnak egyidejűleg több szükséglet kielégítéséről kell gondoskodnia. Az állam, a jogalkotó mérlegelése alapján több önkéntes teljesítést is végez, amelyek attól függően válnak igényelhetővé, hogy a jelzett egzisztenciális minimum szintje a rendelkezésre álló források alapján milyen mértékben emelkedik.

db) A szociális jogok minősítése a „közjogi” és a „magánjogi” alanyi jog relációjában; a jogállam és a szociális állam lehetséges divergenciája

60. A német – és részben a *svájci*,²¹⁵ az *osztrák*,²¹⁶ valamint az *olasz*²¹⁷ – felfogás, valamint a jogalkalmazás alapján az alapjogok egységes rendszere könnyen megtörhetett volna a szociális jogok ambivalens megítélésén. Hogy ez nem történt meg, abban nagy szerepe volt az ún. közjogi alanyi jogok elméletének, valamint a szociális államról alkotott szemlélet kialakulásának.²¹⁸ Az erre vonatkozó vizsgálatot indokolt *Jellinek* ezirányú munkásságának értékelésével kezdeni. Álláspontja szerint annak ellenére, a francia Emberi és polgári jogok deklarációja a jogok valódi kataló-

213 Borowski 1998, 303–304.

214 Ez a fogalom, nem csupán az egy adott időszakra jellemző életminőség, hanem a társadalom rendelkezésére álló és elosztható javak függvényében ítélt meg. Az egzisztenciális minimum tekintetében a rászorultság nem kívánság, óhaj kérdése, hanem – legalábbis egy adott társadalom, egy adott időszakában – objektív mérték kérdése is. Maunz–Dürig 1993, Art. 3 Abs. I RdNr. 71.

215 Saladin 1982, 191–209.; 371–391.; Müller 1964; 1973.

216 Loebenstein 1983, 235.; Öhlinger 1983, 271–287.; Martinek 1983, 237–269.; Mayer-Maly 1967, 938–950.

217 Sciarra 1998.; Polakiewicz 1994, 354.; Matscher 1991, 330–337.

218 A közjogi alanyi jogok elmélete szintén a természetjogi alapokra vezethető vissza, majd alapvető változást jelentett a francia forradalom, és e tan kiteljesedése a XIX. század első felének német irodalmát követően a század végére tehető. A természetjog az abszolút szabadságjogok állam előtti – a dolgok természetéből fakadó – minősítését fogalmazta meg, amiért az egyénnek, mint a polgári társadalom tagjának, az abszolút szabadságának egy részét fel kell adnia, mintegy a védelem ellenértékéért. Így példának okáért a tulajdon szabadsága megfelelő védelmet igényel, amelynek biztosítása alapvetően az állam feladata. E védelem viszont költséggel jár, és ennek megfelelően e védelemigényből válték levezethetőnek a parlament adó kivetésére vonatkozó jogát. „...as the price of so valuable a purchase”. Blackstone 1765, 124.





gusát adja, a francia közjog szemléletében még nem jelent meg az egyén alanyi joga az állammal szemben, hanem a szabadságok védelmének szükségessége az állam kompetenciájába tartozó objektív jognak minősült.²¹⁹ Végeredményben ez a szemlélet tükröződött a korai német irodalomban is, és csak a XIX. század közepére sikerült rendszerezetten, „tisztán államjogi megközelítésben” az egyén közjogi jogait meghatározni.²²⁰ Nem vitatott, hogy bármilyen alanyi jog csak abban az esetben létezhet, ha a jogrend elismeri a személyiséget, és ennek megfelelően alakítja ki objektív közjogi rendjét. Ebből következően a közjog állapota az alapja a közjogi alanyi jogoknak. Ez a megállapítás témám szempontjából azért szükséges, mert a magánmunkajog rendszerét befolyásoló vagy akár a rendszerébe történő állami beavatkozás tekintetében meg kell különböztetni a direkt közjogi és a magánjogi beavatkozást. Ez a probléma átvezet az alapjogok közvetett *versus* közvetlen hatályának a vizsgálatához, de ettől függetlenül is kijelenthető, hogy amennyiben minden alapjogi igény magánjogi alanyi jogként jelenne meg, a magánmunkajog rendszere éppen e beavatkozás direkt közjogi jellege miatt összeomlana.

Jellinek meghatározásában a közjog alá tartozik minden, ami az állam (az állami szervek) és az állampolgároknak az államhoz való viszonyát rendezi. Ebből következően az államnak csak abban az esetben és csak annyiban vannak jogai, de kötelezései is, ha vele szemben személyek állnak szemben a maguk jogaival és kötelezettségeikkel. Olyan jogrend, amely csak egyetlen személyiséget ismer el, képtelenség.²²¹ Ami a jogrend rendeltetését illeti, az ebben a kontextusban nem lehet más, mint az érdekek és a javak differenciált védelme, hiszen ezek nem feltétlenül csak az egyén oldalán jelennek meg, hanem létezhetnek más, általánosabb, közösségi érdekek. Ennek megfelelően a jogrend az egyéni javakhoz és érdekekhez különböző módon viszonyul. A védelmet illetően kiemelendő, hogy az állam olyan jogokat is védelemben részesíthet, amelyek eredetileg nem tartoztak az egyén természettől fogva adottnak tekinthető jogai közé. Másképpen fogalmazva, a jogrend addig jogilag nem releváns jogokat minősíthet jogilag relevánssá.²²²

Mindebből azonban még nem derül ki, hogy ennek a védelemnek mi a tartalma, azaz az államot milyen módon kötelezi ez a védelmi funkció. Jellinek a közjogi és a magánjogi alanyi jogok összehasonlításakor megállapítja, hogy míg a magánjogi igények közvetlenül az egyén magánjogi jogállásából származnak, addig a közjogi igények az egyén jog által elismert személyiség minőségéből.²²³ A közjognak a közösség érdekeit kell tekintetbe vennie, amely korántsem azonos az egyének érdekeinek összességével. Ebből Jellinek azt a következtetést vonja le, hogy mivel az állam beavatkozása vagy tartózkodása alapvetően a közérdek alapján történik, az eredmény független attól, hogy egy adott egyénnek a jogi lehetőségei tárgultak-e, vagy sem.²²⁴ Kétségtelen ugyanakkor, hogy a közérdek figyelembevételé-

219 Jellinek 1892, 3.

220 Uo. 4. fogalmazásában: „Zum ersten Mal wird eine systematische, von rein staatsrechtlichen Gesichtspunkten ausgehende Untersuchung des Gebiets der öffentliche Rechte des Individuums durchgeführt.” A Jellinek által hivatkozott mű: Gerber 1852. [A mű teljes címe: Gerber, Carl Friedrich: Über öffentliche Rechte, Tübingen, 1852, Mohr.] A későbbiekben a német irodalomban nem volt átfogó kísérlet a részletek kimunkálására. Mindenesetre a későbbiekben a közjogi alanyi jogokat általában az alanyi jogok tükrében szemlélték.

221 Jellinek 1892, 8–10.

222 Uo. 43–44.

223 „Ausschließliches Wollenkönnen ist das formale Kriterium des öffentlich-rechtlichen, Wollendürfen, das auf einem Wollenkönnen ruht, das des privatrechtlichen Anspruch.” Uo. 57. Ehhez az állásponthoz hozzátartozik ugyanakkor, hogy az egyén közjogi alanyi jogai úgymond az államtól származó elismertségből, azaz valamiféle, az egyénnek kölcsönadott hatalmi helyzetből származathatóak. Uo. 49.

224 Ez az ún. „Reflexwirkung des objektiven Rechtes”. Uo. 65.





vel történő beavatkozás vagy éppen a beavatkozástól való tartózkodás is tekintetbe veszi az egyéni érdekeket.²²⁵

Bühler szerint a közjogi alanyi jog – az egyén szempontjából – az alattvalónak (*Untertan*) az államhoz viszonyított azon helyzetét határozza meg, amelyben egy jogügylet vagy az egyéni érdekek védelmében kibocsátott kényszerítő (eltérést nem engedő, *zwingend*) jogszabály alapján hivatkozhat arra a hatóságok előtt, hogy az államnak tartózkodnia kell valamitől vagy éppen meg kell tennie valamit.²²⁶ Ez a meghatározás semmiképpen sem ad mindenre magyarázatot, nem egy *Zauberformel*. Különösen azért nem, mert nem tárja fel a közjogi alanyi jog és az igény közötti kapcsolatrendszerét. A BGB értelmében az igény „*das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen...*”.²²⁷ Az igény tehát – szemben egy absztrakt-potenciális joggal, felhatalmazással – mindig konkrét.²²⁸ Ebből következően a közjogi alanyi jogok címzettje (ebben a kontextusban *Anspruchsgegner*) vagy az állam, vagy a hatósági jogkört gyakorló valamely szerv. Álláspontja szerint a közjogban léteznek olyan alanyi jogok is, amelyek úgymond nem igényelhetők; az irodalomban ismert felosztás értelmében létezett törvényvégrehajtási és érdek-kielégítő igény.²²⁹ Bühler mindenestre – Jellinek szóhasználatára utalva – rögzíti, hogy azokban a normákban, amelyek az egyénre nézve nem keletkeztetnek alanyi jogokat (az intézmény szorosabb értelmében), valójában a tárgyi jog reflexhatása valósul meg, amely azonban adott esetben erősebb, ha a normának valakire nézve kényszerítő ereje van, és gyengébb, ha ez hiányzik.²³⁰ Ő is utal a munkához való jogra, amennyiben ez alapvetően annak a követelménynek a felerősödését jelenti, hogy az állam a munkanélküliek számára – amennyiben dolgozni akarnak – teremtsen meg a munkalehetőségeket, vagy ha ez nem lehetséges, gondoskodjon valamiféle biztosítási alapon működő ellátásról.²³¹

61. Mit jelent a tárgyi jog reflexhatása, illetve mit jelentenek az ún. reflexjogok?²³² Vitán felül áll, hogy csak az állam van abban a helyzetben, hogy egy tisztán közjogi jogviszonyt elegyítsen magánjogi elemekkel – másképpen fogalmazva: igénylehetőséget is teremtsen az egyén számára. Mikor teheti, illetve mikor teszi meg ezt az állam? Ezeknek a kérdéseknek a megválaszolásához közelebb vihet a szociális állam, illetve a szociális jogállam eszméjének vizsgálata. *Richardi* többször idézett megfogalmazása szerint a szociális jogállam nem csupán alkotmányi deklaráció kérdése, hanem az adott állam rendeltetését, mintegy célmeghatározását fejezi ki.²³³ De mi is

225 Ebből is következően rendkívül nehéz elhatárolni egymástól, és az elhatárolás is csak egy meghatározott kor adott jogrendjében lehetséges. Uo. 56.

226 Bühler 1914, 224.

227 BGB § 194. Ezzel összefüggésben mondja Jellinek a magánjogi és a közjogi alanyi jog elhatárolása elemzésekor: „*Eine concrete, aus dem subjektiven Rechte entspringende, gegen eine bestimmte Person gerichtete aktuelle Forderung ist aber ein Anspruch*”. Jellinek 1892, 51.

228 Ismét Jellinekre hivatkozva, ha általános tilalom áll fenn a tulajdon zavarásának tilalmára, a feljogosított tulajdonos igénye csak azzal szemben áll fenn az abbahagyásra és további zavarástól való tartózkodásra, aki már megkezdte annak zavarását. Uo. 51.

229 „*Gesetzvollziehungsanspruch – Interessenvollziehungsanspruch*”.

230 Bühler 1914, 227–228.

231 Kétségtelen voltak és vannak időszakok, amikor egyes alkotmányok, illetve törvények nem feltétlenül ebben az értelemben használják a munkához való jog kategóriáját. Jó példa erre a már idézett *Das Allgemeine Landrecht* § 2 II 19 rendelkezése. Ennek értelmében: „*Denjenigen, welchen es nur an Mitteln und Gelegenheit, ihren und Ihrigen Unterhalt selbst zu verdienen, ermangelt, sollen Arbeiten, die ihren Kräften und Fähigkeiten gemäss sind, angewiesen werden.*”

232 Lásd erről részletesen Jellinek 1892, 63–76.

233 Az állam szociális funkciója elvének nemcsak az alkotmányban kell kifejezésre jutnia, hanem a mindenkor hatályos jogrend egészére is meghatározó tényezőként kell hatnia. A pozitív jog mellett a szociális jogállam egyben értelmezési alapelv is,





valójában a szociális állam? Forsthoff a fogalmi meghatározás nehézségeit a „sozial ist ein indefinibles definiens” kifejezéssel szemlélteti. A szociális jogállam funkcióját az emberiség általános szükségleteinek, illetve igényeinek elemzése segítségével közelíti meg. Érvelésének alapja, hogy maga az állam – mint hatalmi szervezet – tette lehetővé az egyén életének kiteljesedését, és minél teljesebb életet él valaki, annál rászorultabb az állam meghatározott szolgáltatásaira. Ennek megfelelően épültek ki azok a nagy szociális ellátórendszerek, amelyek nélkül napjaink élete elképzelhetetlen lenne. Álláspontja értelmében a modern gazdaság egyben szociálpolitika is. A szociális állam nem csupán a teljesítés, teljesítmény elérésének kerete, hanem az elosztás is.²³⁴ A modern, demokratikus jogállam egyik alapvető jellemzője a társadalmi egyenlőtlenség és a jogi, állampolgári egyenlőség között meglévő feszültség. Az állam alapvető feladata megakadályozni, hogy a társadalom privilegizált és nincstelen osztályokra szakadjon szét, és ezt szolgálja az állam szociális funkciója. Ez pedig nem más, mint a jogi, állampolgári egyenlőség védelme.²³⁵

Forsthoff más helyütt is a jogállam és a szociális állam összevetésén keresztül közelíti a szociális jogállam lényegének meghatározásához.²³⁶ Tézisei értelmében a szociális állam a jog számos területét áthatja, így többek között meghatározza a munkajog karakterét is. Alapvető kérdése, hogy a szociális jogállam biztosítandó-e, illetve egyáltalán biztosítható-e az alkotmány szintjén. Kérdés továbbá, hogy a jogállam és a szociális állam elemeinek keveredése folytán egyáltalán lehetséges-e a szociális jogállamot egy meghatározott alkotmánytípusként bemutatni. Forsthoff itt is a jogállam és a szociális állam összevetésén keresztül közelíti a szociális jogállam lényegének meghatározásához.²³⁷ A jogállamiságnak az alkotmányban elsődleges jelentősége van, hiszen garantálja a jogrend által kialakított értékeket. A történeti fejlődés sajátossága, hogy a jogállam ideája alapvetően az alkotmányhoz, míg a szociális állam az igazgatáshoz kötődik. Mivel a jogállamiságot kifejező alkotmány alapvetően értékeket szavatol, állapota standard, habár konkrét tartalmát erősen befolyásolja a társadalmi státus quo. A jogállami garanciarendszer egy bizonyos elhatárolódás egyik jogi kifejezője, és így a klasszikus alapjogok – a korábbiakban első generációként jelzett jogok – is az elhatárolódás által jellemezhetők, legalábbis abban az értelemben, hogy az egyes alapjogok tartalma viszonylag pontosan meghatározható. Az ún. részesedési jogok (*Teilhaberechte*) a jogállami alkotmányokban viszont csak abban az esetben jeleníthetők meg, ha a szavatolt részesedési jog úgymond abszolút, azaz nincsenek különféle fokozatai, nincs tartalmi különbözősége. És e jogok egyáltaláni érvényesülésének van még egy kiemelten fontos feltétele: az a jogterület, amelyben az adott részesedési jog jelen van, igen részletes szabályozásban részesüljön.

Isensee szerint, míg a jogállam követelményrendszere meglehetősen egyértelműséggel meghatározható, addig a szociális állammal szemben legalábbis két, egymással ellentétes követelmény fogalmazható meg. Szóhasználatában a „pozitív” követelmény abban áll, hogy az állam feladata a meglévő társadalmi viszonyok folyamatos változtatása, nevezetesen a minél tökéletesebb faktikus egyenlőség az egyre kiterjedtebb állami szolgáltatások, az életfeltételek könnyítése és az általa-

amelynek értelmében, ha egy jogi normának több interpretációja is lehetséges, mindenkor azt az értelmezést kell előnyben részesíteni, amely a felek közötti szociális kiegyenlítődést a legjobban szolgálja. MünchArbR/Richardi 1992 § 9 Rn. 7.

234 Forsthoff 1954a, 5–7.

235 Uo. 13.

236 Forsthoff 1954b, 8–36.

237 Uo.





nos jólét irányába.²³⁸ A másik követelmény az ún. „konzervatív” szociális állam magatartását jellemzi, amelynek alapvető jellemzője a tényleges állapot fenntartása, egy adott szociális állapot megóvása, védelem a szociális intézmények leépítése ellen, azaz egy viszonylag állandó szociális ellátási és jogosultsági szint biztosítása.²³⁹ Talán nem véletlen, hogy az alkotmánybírók többnyire ezt a konzervatív irányzatot, illetve követelményrendszert részesítik előnyben, ami viszont szintén meghatározhatja a szociális jogok jogi természetét. Az alkotmányban a jogállam és a szociális állam elemeit nem célszerű összekeverni, mert értelmetlen deklarációt kapunk azáltal, hogy az alkotmány szociális államiságra vonatkozó tételei a jogállam eszközeivel végrehajthatatlanok maradnak. Mindkét elemnek meg kell maradnia, azonban más-más eszközökkel kell érvényesülésüket biztosítani. Az egyes alapjogok realizálásának módszereit kutatva, a szociális jogállam sajátosságait elemezve, a Forsthoff által jellemzett különbözőségekre hívja fel a figyelmet Bachof is.²⁴⁰ Felfogásában a szociális jogállam a kiegyenlítődésen alapul, és ezzel összefüggésben nagyon jellemző az alábbi megállapítása: „*Das GG hat nicht den sog. »bürgerlichen« Rechtsstaat restauriert.*”²⁴¹

Isensee 1980-ban még így írt: „*Der Sozialstaat ist Schicksal der heutigen Industriegesellschaft. Die soziale Wirksamkeit ist vital.*” Ehhez még hozzáfűzi – a szociális államra vonatkoztatottan –, hogy offenzívában lévő impérium nem épít limeseket. Mindemellett utal arra is, hogy milyen veszélyek fenyegetik a szociális államiság eszméjét. A felsorolás rendkívül tanulságos. Álláspontja szerint veszélyforrást jelenthet minden, ami a „magán” (*Privatheit*) fogalomköréhez tartozik. Továbbá a szociális állam eszméje ellen hat az individualizmus, amely tiltakozik minden uniformizálás ellen; a magánkezdeményezés és a munkakedv, amely eleve elutasítja a gondoskodó állam ideáját; a megbízhatóság, amely kihúzza a jogalkotó alól a talajt; az átláthatóság, amely már eleve valamiféle tervezésre épül; a pluralitás, nevezetesen egy és ugyanazon személyben meglévő többalanyú pozicionáltság, amely által nem igazán tudjuk, hogy kin kell segíteni; és végezetül az *ésszerűség*, amely a kiadások kalkulációjánál legalábbis megfontolásra késztet.²⁴²

238 Ennek a folyamatnak veszélye, hogy egyre több jóléti, szociális követelmény fogalmazódik meg, és ezáltal a fejlődés üteme egy idő után egyszerűen nem tartható. Megfigyelhető továbbá, hogy minden kiegyenlítődés újabb viszonyítási alapot jelent, és létezik még egy szubjektív elem mint veszélyforrás: az irigység. Jól szemlélteti ezt Isensee alábbi megfogalmazása: „*Mit jedem sozialen »Fortschritt« verschiebt sich der Horizont der Gerechtigkeit.*” Isensee 1980, 375. Példa lehet erre a sokat vitatott „szolidaritás” elve a bértárgyalások során. Ez az elv a jóléti állam korai ideáját megtestesítő *Svédországban* elsődlegesen a szakszervezetek nyomására fejlődött ki. Lényege az volt, hogy a szakszervezetek igyekeztek minél magasabb szervezeti szinten megkötni a kollektív szerződéseket, és már a hatvanas évek elején jelentkezett az az igény, hogy a kollektív bértárgyalásokat függetleníteni kell a tényleges piaci viszonyokról. Ez többek között azt eredményezte, hogy az egyes ágazatok közötti különbség csökkent, azonban az így kialakítani szándékolt – szolidaritási alapú – nivelláció csakhamar kudarcba fulladt. Lásd erről részletesen Nagy 1993, 41–43.; 59–68. A svéd szakszervezetekről lásd Schmidt 1978.

239 Isensee 1980, 375.

240 Tanulmányában a szociális jogállamot az igazgatás tükrében elemzi, kifejtve, hogy az alkotmányban a szociális kifejezés az állam számára jelent felhatalmazást a szociális rend kialakítására, amelynek lényege a szociális igazságosság és a rászorultaknak nyújtandó védelem. Álláspontja szerint egyértelműen az állam, a jogalkotó, valamint a végrehajtás e felhatalmazás címzettje. A jogállam és a szociális állam egyazon alkotmányos rend két része, azonban míg az előbbi súlypontja az alkotmányban fejeződik ki, az utóbbi a szociális rend kialakítására vonatkozó, az alkotmánynak megfelelő jogszabályokban. Bachof 1954, 37–84.

241 Ebben a kontextusban ugyanakkor nincs rangsor az első generációs szabadságjogok és a szociális jogok között. Érdekes módon mind Forsthoff, mind Bachof kiemeli a neutrális közigazgatás, végrehajtás szerepét a szociális intézményrendszer kialakításában és működtetésében. Összefoglalásképpen Bachof megállapítja, hogy a szociális állam nem más, mint az államcél, az állam célhoz kötöttségének kifejeződése, amelyben a jogalkotónak, a végrehajtásnak és a jogalkalmazásnak egyaránt szerepe van, mindeneke előtt az alkotmány ún. széles, tág értelmezése által. Uo. 81.

242 A felsorolás azonban nem tartalmaz – nem is tartalmazhatott – egy igen jelentős tényezőt, nevezetesen a globalizációt. Ezt azért tartom fontosnak hangsúlyozni, mert – szemben az alkotmánybírók szemléletével – olybá tűnik, hogy napjainkban a globalizáció által fenyegetett szociális államot azonosítják a jóléti állam fogalmával, nemegyszer szinonimaként használva



dc) Az olasz alkotmány hatása a jogalkalmazásra – a szociális jogok minősítése

62. Annak ellenére, hogy az olasz alkotmány szép számmal sorol fel jogokat, és ezen belül szociális jogokat, az olasz alkotmánybíróság (*Corte Costituzionale*) szerint ez a lista korántsem teljes. A testület elismer még egyéb alapvető szociális jogokat, így a megfelelő lakáshoz való jogot,²⁴³ vagy az egészséges környezethez való jogot.²⁴⁴ A hetvenes években a testület ilyen jellegű jognak minősítette a „család mint a házasságon alapuló természetes közösség” jogait,²⁴⁵ az egészséghez való jogot,²⁴⁶ valamint különösen a szociális biztonsághoz való jogot.²⁴⁷ Az alkotmánybíróság a szociális jogokat általában szélesen értelmezi, így például az egészség védelme körébe sorolta a szexuális identitáshoz való jogot, amelyet a mentális és pszichikai integritáshoz való jog részének tekint.²⁴⁸ Az alkotmánybíróság egyébként is jelentős szerepet játszik általában az alapjogok minősítésében, és ezen belül a szociális jogok értékelésében, döntéseivel alapvetően befolyásolta a szociális jogok jogi természetének alakulását.²⁴⁹ Míg korábban a testület – hasonlóan több ország alkotmánybírósági gyakorlatához – az ún. önkényességi tesztet alkalmazta (*manifesta irrazionalità*), ebből a szempontból kiemelkedő az alkotmánybíróság egy még 1982-ből származó döntése, amelyben a testület pontosan kifejtette a szociális jogok megítélésével kapcsolatos döntéseinek alapelveit.²⁵⁰ A nyolcvanas években kialakított új vizsgálati módszer alapja az ésszerűségi teszt (*ragionevolezza*). Ez a teszt eredetileg az alkotmány 3. cikkely (1) bekezdésére épült, amely az egyenlő bánásmód általános alkotmányos követelményét fogalmazza meg, és azt a célt szolgálta, hogy a diszkriminációnak nem minősülő megkülönböztetések ésszerűségi alapjait kimutassa.

A kialakított teszt egyes fázisai az alábbiak. Az elsődleges szempont az állam szolgáltatási, pontosabban közszolgáltatási feladatainak, illetve a szociális jogok viszonyának meghatározása az állami feladatokhoz, illetve köteleességekhez. Ez egyben az alkotmányban rögzített jogok hierarchiáját is tekintetbe veszi, a fokozatosság elve alapján. Másodlagos szempont a döntések kialakításánál az állami költségvetésből adódó korlátozások relevanciájának mérlegelése. Végezetül harmadikként azt kell mérlegelni, hogy egyáltalán elvárható-e a jogalkotótól a jogszabályalkotás, amennyiben a jogok realizálásához szükséges kiadások eleve kétségesse teszik a jogszabályok végrehajthatóságát.²⁵¹ Ez utóbbi ismérv egyben az ésszerűségi teszt rugalmas alkalmazását is jelenti.²⁵² Az alkotmánybíróság tesztje sokat elárul a szociális jogok alapjogi minősítéséről, valamint a szociális jogok és az alanyi jogok kapcsolódási pontjairól. Mindezek történeti fejlődési folyamatukban értékel-

e kategóriákat. Lásd ezt *Badeltnél*. Badelt 1997, 181. Ezzel összefüggésben ugyanakkor óhatatlanul megfogalmazódnak bizonyos kételyek, amennyiben újabban a szociális/jóléti állam alapvető rendeltetését a vészhelyzetekben nyújtandó támogatások biztosítására, valamint egy eléggé nehezen meghatározható minimális életnivó fenntartására korlátozzák. Esping-Anderson 1990; 1996; 2002. A szociális állam feladatainak újragondolásáról lásd még Rösner 1997, 11–43.

243 Lásd erről Sciarra 1998, valamint lásd a *Corte Costituzionale* 404/1988 számú ügyét.

244 Lásd Matscher 1991, 330–332. Lásd ezzel összefüggésben a *Corte Costituzionale* 49/1987; 217/1988, valamint a 252/1985 számú ügyét.

245 Az alkotmány 29. cikkely (1) bekezdése alapján *Corte Costituzionale* 181/1976; 258/1982. Polakiewicz 1994, 354.

246 Az alkotmány 32. cikkely (1) bekezdése alapján *Corte Costituzionale* 88/1979; 184/1986; 992/1988. Polakiewicz 1994, 354.

247 Az alkotmány 38. cikkelye alapján *Corte Costituzionale* 497/1988. Polakiewicz 1994, 354.

248 Matscher 1991, 330–337.

249 Az alkotmánybíróság gyakorlatának és módszertanának elemzését lásd Bin 1992.

250 Lásd a *Corte Costituzionale* 180/1982. számú ügyét.

251 Bongiovanni 1999, 4.

252 Polakiewicz 1994, 363.





hetőek. A nyolcvanas évek elején megfigyelhető volt a szociális jogok viszonylagos gyengülése, és nem egy olyan jogszabály született, amelyben a szociális jogok, mint *lex imperfecta*ként jelentek meg. Érvényesítésük esetenként a konkrét normától függött, amely viszont nem minden esetben állt rendelkezésre.²⁵³ Idővel bebizonyosodott, hogy amennyiben a szociális jogokat kizárólag egyéni jogként fogják fel – hasonlóan az eredeti szabadságjogokhoz – a szociális jogok univerzalitása nem lehet biztosított, és így valóban veszélyben forog realizálhatóságuk is. Ebből két következtetés levonása kínálkozott. Egyrészt olyan rendszert kellett kialakítani, amelyben a szociális jogok egyértelműen állami cselekvési kötelezettséghez kötődtek, másrészt érzékeltetni kellett, hogy a szociális jogok amennyire kötődnek az egyes egyénhez, olyannyira tartoznak egy adott közösséghez is. Ennek az lett a következménye, hogy az alkotmánybíróság a szociális jogok érvényesíthetősége értelmében szigorú értelmezést vezetett be. Számos esetben minősített alkotmányellenesnek bizonyos normákat, mintegy kényszerítve a jogalkotót olyan szabályok megalkotására, amelyek valamilyen szintű cselekvést kívántak meg az államtól, illetve amelyben az egyén nem veszíthet el bizonyos jogokat.

63. Mindazonáltal többen utalnak arra, hogy az alkotmánybíróság már a kezdetektől fogva kellő önmérsékletet tanúsított a szociális jogok jogi természetének megítélésénél.²⁵⁴ Jó példát szolgáltatnak erre az alkotmány 36. cikkely (1) bekezdéséhez,²⁵⁵ valamint a 38. cikkelyhez²⁵⁶ kapcsolódó döntések. A 36. cikkely (1) bekezdésének interpretációja több szempontból is érdekes. Egyrészt összefüggésben van az alapjogok közvetlen *versus* közvetett hatályával. Az olasz legfelsőbb bíróság álláspontja szerint, az alkotmánynak ez a rendelkezése köztes szabályozás hiányában is hat. E cikkely érvényesülésének alapvető eszköze az olasz jogban a kollektív tárgyalás a munkaadók és a munkavállalók között, illetve az ezek eredményeképpen megkötendő kollektív szerződés, ugyanis az olasz jog nem ismeri a kötelező legkisebb munkabér jogszabály általi meghatározását. Az alkotmánybíróság szerint ugyanis egy ilyen szabályozás egyrészt sértené a tarifális autonómiát, másrészt magát a hivatkozott alkotmányos normát.²⁵⁷ Polakiewicz ezzel összefüggésben megállapítja, hogy az olasz alkotmány 36. cikkely (1) bekezdését mind a magánjogi jellegű kapcsolatokban – azaz a kollektív munkajogban –, mind a közjogban figyelembe kell venni.²⁵⁸ Hogyan oldható fel a jelzett alapjog közvetlen hatálya és a tarifális autonómia érvényesülése közötti feszültség abban az esetben, ha a kollektív tárgyalások nem vezetnek eredményre? A megoldás ebben a rendszerben kézenfekvő, a megfelelő díjazást, az alkotmány normáinak figyelembevételével a bíróság állapítja meg a *Codice Civile* alapján.²⁵⁹ Ez a megoldás abban az esetben is elképzelhető, ha egy kollektív szerződés olyan alacsony mini-

253 Bongiovanni megjegyzi, hogy ebben az időben ugyanaz a vita folyt az olasz irodalomban a jogállam és a szociális állam viszonyáról, mint a német jogirodalomban. Bongiovanni 1999, 5. Lásd erről bővebben Santi 1988. (Hivatkozva Bongiovanni.)

254 A korai irodalomból lásd Cassandro 1959, 1–15.; Viogoritti 1972, 404–414. Napjainkból Bin 1992, 114–119.

255 A 36. cikkely (1) bekezdése értelmében a munkavállalónak joga van olyan jövedelemre, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének, és mindenképpen elegendő, hogy magának és családjának szabad és méltó életet biztosítson.

256 A 38. cikkely rögzíti a munkaképtelenek és a megélhetéshez szükséges eszközökkel nem rendelkezők jogát az ellátásra, a munkavállalói biztosításhoz való jogot, a szakmai képzéshez való jogot stb.

257 Elemzését lásd Polakiewicz 1994, 381–375.

258 Polakiewicz 1994, 382.

259 Uo. 383. Codice Civile 2009. Retribuzione. Lásd még Wedderburn 1995, 251–255.



mális bért állapít meg, amely alapos okkal nem igazolható.²⁶⁰ Abban az esetben, ha egy helyi (munkáltatói szintű) kollektív szerződés állapít meg indokolatlanul alacsony bért, a bíróság szerint ebben az ágazati, szakmai kollektív szerződések paraméterei irányadók.

Nyitott azonban a kérdés, ebben az összetett – közjogi – magánjogi – rendszerben mire irányuljon az érintett munkavállaló keresete. A tárgyalt alapjog közvetlen hatása azt eredményezi, hogy az a munkaszerződés, amely nem felel meg az alkotmány 36. cikkely (1) bekezdésének, ebben a részében érvénytelen. A bíró – polgári perben –, a munkavállaló kérelme alapján konkrét bért állapít meg. Ennek a szociális alapjognak a megsértése magánjogi alanyi jogot, azaz magánjogi igényt indukál. Ez a megoldás összehasonlításban ugyan nem domináns, de jelzi a szociális jogok jellegének változását. Ilyen megoldás mellett kérdés ugyanakkor, hogy mennyiben érvényesülnek azok a követelmények, amelyeket az alkotmánybíróság a szociális jogok tekintetében kialakított. Ezeket a követelményeket a polgári perben eljáró bíróságnak is figyelembe kell vennie, különösen az említett ésszerűségi tesztre (*ragionevolezza*) tekintettel. A polgári bíróság következetesen be is tartja ezeket, és alaposan vizsgálja a munka természetét, minőségét, intenzitását, a munkajogviszonyban eltöltött idő tartamát, és a konkrét munkabér összegének megállapításánál alapvetően a kollektív megállapodásokban rögzített minimálstandardokhoz igazodik.²⁶¹ Egyértelmű, hogy a munkavállalónak a megélhetési költségek vagy az infláció növekedéséhez automatikusan igazodó bér követelésére nem áll fenn igénye.²⁶²

A szociális jogok olasz minősítését tehát alapvetően két tényező határozza meg. Az egyik az alkotmányban meglévő szociális jogok száma és ehhez kapcsolódóan a jogok szövegezése. A másik tényező a szociális jogok tekintetében érvényesülő közvetlen hatály. Ennek következtében a szociális jogokra alapított magánjogi igények mértékének minősítése a jogalkalmazókra, nevezetesen az alkotmánybíróságra és a polgári ügyekben eljáró bíróságokra marad. A rendszer gyakorlata konzekvens, de szubsztanciájában rendkívül törekeny és mint ilyen kuriózum.²⁶³

dd) A szociális jogok minősítése az amerikai jog szemlélete alapján

64. Az olasz alkotmánnyal ellentétben az amerikai alkotmány semmilyen rendelkezést nem tartalmaz a szociális tartalmú jogokat illetően. Ez a körülmény azonban korántsem jelenti azt, hogy a szociális jog mint részesedési jog ideája és ezzel együtt az állammal szembeni valamilyen szintű igény ne lenne jelen. Az állammal szembeni részesedési jogok eredeti forrása részben az ún. *right to safety* intézménye volt, annak ellenére, hogy már a Függetlenségi Nyilatkozat sem tartalmazta ezt a kitételt, habár az előzetes tervezetekben hasonló megfogalmazás szerepelt.²⁶⁴ A *right to safety* gondolata egyébiránt már viszonylag korán tükröződött

260 Wedderburn 1995, 251. Ez a megoldás számtalan problémát vet fel, többek között az *erga omnes* hatály, illetve a kollektív szerződés általános normatív hatályának a kérdését.

261 Lásd erről Baldassare 1989, 16.; Mengoni 2004, 131.; Giubboni–Inston 2006.

262 Az alkotmánybíróságnak a nyolcvanas években erre vonatkozó döntései az ún. *scala mobile* rendszer ellen születtek meg. Ebben az időszakban ugyanis az infláció meghaladta a 20%-ot, és a tarifális partnerek kialakítottak egy automatizmust az inflációkövető bérmegállapodások tekintetében. Lásd különösen Corte Costituzionale Nr. 43/1980, valamint Nr. 34/1985.

263 Giubboni 2006, 2.

264 Jó példa erre az alkotmány kidolgozására és elfogadására összehívott New York-i konvent tervezetének megfogalmazása: „That the enjoyment of Life, Liberty and the pursuit of Happiness are essential rights which every government ought to



az Egyesült Államok szociális jellegű jogalkotásában is.²⁶⁵ Ennek oka abban is kereshető, hogy a kezdetekkor nagy jelentősége volt a *social contract or compact* teóriának, amelyet minden feudális béklyó nélkül értelmezhettek, illetve alakíthattak.²⁶⁶ E társadalmi szerződés egyik következményének tekinthető az a felfogás, amelynek értelmében az embert természetes jogán megilleti a védelmi igény az állammal szemben, elhatározásától, illetve szándékától függetlenül. Ez egyben ugyan az egyénnek az állam alá rendelését is jelentette, de az állam védelmi kötelességét is megalapozta. Többen utalnak azonban egy bizonyos ellentmondásra, amely e jogok kettős természetéből adódik: e jog egyrészt jog előtti, mondhatni *retrained right*, másrészt *positive right*.²⁶⁷

Mindazonáltal számos kérdés nyitva maradt. Mindenekelőtt a védelmi jogok és a részesedési jogok kapcsolata, ami azért is fontos, mert ennek az összefüggésnek a tisztázása nélkül nem határozható meg a védelmi igény jogi természete, tartalma, valamint az állam cselekvésének mibenléte sem. Ehhez képest másodlagosnak tűnik a védelmi jognak önmagában történő vizsgálata. Természetesen ebben a körben is felmerülnek lényeges kérdések, többek között az állam elleni vagy a másik magánszemély elleni védelem kérdése. Itt az egyik meghatározó döntés a DeShaney ügyben született, amelynek értelmében a XIV. alkotmánykiegészítés célja az, hogy az állammal szemben nyújtsanak védelmet az embereknek, és nem az, hogy állami védelmet biztosítson az embereknek egymással szembeni cselekedeteiért.²⁶⁸ A DeShaney ügy érintése témám szempontjából azért lényeges, mert ebben döntésben is egyértelmű az amerikai „passzív közhatalom” felfogásának érvényesülése.²⁶⁹ Még mindig a védelmi jogok körén belül maradva, de más relációban és más korban mind a jogalkotás, mind a jogalkalmazás erőteljes állami beavatkozást indukált. Jó példa erre Munn v. Illinois ügyben²⁷⁰ született döntés, amelyben az államnak felhatalmazása van arra, hogy meghatározott üzleti folyamatokat és viszonyokat szabályozzon közérdekre való hivatkozással.²⁷¹ A védelmi jogok minősítése szempontjából is külön fejezetet képez a már említett „Lochner”-korszak. A *Lochner* ügyön kívül általános, azaz a részesedési jogokra is ható *jelentősége* van a *Traux v. Corrigan*²⁷² ügyben leírtaknak. Ebben az esetben egy étteremtulajdonos nyújtott be keresetet egy volt munkavállalója és a szakszervezet ellen, mert a munkavállaló az étterem előtt demonstrált, a szakszervezet őrseket állított, és az oda betérő vendégeket a rossz munkafeltételekről tájékoztatta, így próbálva meg az étteremtulajdonos ellen hangolni őket. A munkáltató kérte a mun-

respect and preserve.” Lásd Ratification of the Constitution by the State of New York: July 26, 1788., valamint, The Debates in the Convention of the State of New York, on the Adoption of the Federal Constitution. Az egyes államok különböző deklarációit elemzi Giegerich 1992, 94.

265 Lásd erről részletesen Farnan 1938.

266 Farnan 1938, 120.; Wright 1931, 81., 184., 267–270.; Giegerich 1992, 95.

267 Giegerich 1992, 97.

268 „The Due Process Clause of the Fourteenth Amendment provides that »[n]o State shall... deprive any person of life, liberty, or property, without due process of law.« Petitioners [489 U.S. 189, 195] contend that the State 1 deprived Joshua of his liberty interest in »free[dom] from... unjustified intrusions on personal security,« see *Ingraham v. Wright*, 430 U.S. 651, 673 (1977), by failing to provide him with adequate protection against his father's violence. The claim is one invoking the substantive rather than the procedural component of the Due Process Clause; petitioners do not claim that the State denied Joshua protection without according him appropriate procedural safeguards, see *Morrissey v. Brewer*, 408 U.S. 471, 481 (1972), but that it was categorically obligated to protect him in these circumstances, see *Youngberg v. Romeo*, 457 U.S. 307, 309 (1982).2.”

269 Lásd Halmi-Tóth 2003, 103–104.

270 94 U.S. 113 (1876).

271 Értékelését lásd Farnan 1938, 95. Lásd még a *Miller v. Schoene* [276 U.S. 272 (1928)] ügyet.

272 257 U.S. 312 (1921).





kavállalót és a szakszervezetet e magatartás abbahagyására kötelezni, és bevételének csökkenése miatt kártérítést is követelt. Arizona állam Legfelsőbb Bíróságának döntése szerint az állam jogszabályai értelmében²⁷³ nincs lehetőség a keresetben meghatározott ítélet meghozatalára, és ezzel együtt kizárt a kártérítésre kötelező határozat is. E döntéssel kapcsolatban a *Supreme Court* többségi határozatában úgy foglalt állást, hogy a *due process clause* alapján senkit sem lehet megfosztani a minimális védelemtől.²⁷⁴

65. Ami a szociális jogoknak az ún. részesedési jog jellegét illeti, kiindulópontként szolgálhat az alkotmány 1. cikkely 8. §-ának első bekezdésében található ún. *Welfare Clause* értelmezése. A szöveg értelmében: „A Kongresszus hatáskörrel bír adók, vámok, illetékek és járulékok kivetésére, adósságok kifizetésére, az Egyesült Államok közös védelmére és általános jólétére vonatkozó rendelkezések meghozatalára...” Kérdés azonban, hogy az általános jólét biztosítása mit jelent. Egyrésztől megfogalmazható állam-, illetve kormányzati célként. Ebben a kontextusban a general welfare biztosítása csupán azt jelenti, hogy az államnak törekednie kell azoknak a feltételeknek a biztosítására, amelyek ezt a célt elősegítik. Többben rámutatnak azonban arra, hogy a general welfare klauzulája nem választható le az alkotmány idézett cikkelye tartalmának többi részétől, így különösen nem az ún. taxing and spending powertól.²⁷⁵ Ez közelebbről azt jelenti, hogy az államnak nincs arra sem felhatalmazása, sem pedig kötelezettsége, hogy mindazokat a rendelkezéseket meghozza, illetve intézkedéseket tegyen, amelyek az általános jólét biztosítása érdekében szükségesek lehetnek. Sőt, ebben a tekintetben a jelzett klauzulák éppen az állam hatalmának bizonyos korlátozását is jelenthetik. Ennek a problémának az elemzése kapcsán Natelson James Madison kérdését idézi: *What think you oh (Hamilton's) commentary... on the terms »general welfare«?*²⁷⁶

A *general welfare clause* az egyik alkotmányos pillére a modern amerikai szövetségi jóléti állam ideájának. Hangsúlyozandó, hogy az egyik, de nem kizárólagos eszköze.²⁷⁷ Ezt a klauzulát szinte minden szerző az amerikai alkotmány 1. cikkely 8. §-ában meghatározott többi klauzulájával veti össze, illetve értelmezi együtt. Natelson a jóléti klauzulát a *commerce clause*-zal²⁷⁸ összefüggésben akként minősíti, hogy míg a kereskedelmi klauzula megalapozza a legtöbb ún. függő, illetve kialakítandó szövetségi szabályozást a kereskedelem relációjában, addig a jóléti klauzula magában foglalja a szövetségi költségvetési hatalom²⁷⁹ lehetőségeit és korlátait, valamint az ehhez kapcsolódó szabályozás feltételrendszerét.²⁸⁰ Látható tehát, hogy e két klauzula minőségében különbözik egymástól. Natelson hangsúlyozza továbbá, hogy a gyakran hangoztatott „jóléti elv” alkotmányos értelmezé-

273 Civil Code of Arizona Art. 1464.

274 „The due process clause requires that every man shall have the protection of his day in court, and the benefit of the general law, a law which hears before it condemns, which proceeds not arbitrarily or capriciously, but upon inquiry, and renders judgment only after trial, so that every citizen shall hold his life, liberty, property and immunities under the protection of the general rules which govern society.” Giegerich megjegyzi, hogy ezt a döntést nem minden esetben mondták ki következetesen. Lásd *AFL v. Swing* 312 U.S. 321 (1941); Giegerich 1992, 112.

275 Loewenstein 1959, 121.

276 Letter from James Madison to Henry Lee dated jan. 1. 1792. Idézi Natelson 2003, 1.

277 Uo. 4.

278 Az amerikai alkotmány 1. cikkely 8. §-ának (3) bekezdése értelmében [A kongresszus hatáskörrel rendelkezik...] „az idegen nemzetekkel folytatott; az egyes tagállamok közötti és az indián törzsekkel folytatott kereskedelem szabályozására”.

279 Lásd erről részletesen Renz 1999, 81–144.

280 Natelson 2003, 4.





se napjainkban talán fontosabb, mint bármikor korábban, hiszen a régmúlt idők-höz képest a gazdaság, az ideológiák és általában a társadalom változásai gyorsabbak és szélsőséesebbek. Ebben az állandóan változó környezetben a politikának rendkívül óvatosan kell minősítenie a jóléti elvet. Ehhez képest mondhatnánk, hogy sajátosan amerikai probléma a *general versus local welfare* ellentéte, amely napjainkban megnyilvánul a *Supreme Court* gyakorlatában.²⁸¹

Összefoglalásképpen megállapíthatjuk, hogy a szociális jogok mint részesedési jogok közvetett módon megtalálhatóak az amerikai alkotmányban, azonban e jogok jogi természetét ebből a tényből még nem határozhatjuk meg. Ez a dilemma tükröződik az irodalomban is. Az elsődleges kérdés az, hogy a szociális jogok csupán ún. negatív tartalmú jogok, amelyek gyakorlatilag az államot a be nem avatkozásra készítetik, pontosabban fogalmazva nem tartalmaznak pozitív magatartásra irányuló kötelezettséget az állammal szemben, vagy pedig e jogok minden esetben a másik fél számára is kötelezettséget hordoznak magukban.²⁸² Alapvető problémaként itt is a jogok és kötelezettségek korrelációja jelenik meg. Az uralkodó álláspont kétségtelenül az, hogy a szociális jogok nem keletkeztetnek igényt az állam konkrét beavatkozására egy adott, meghatározott esetben, kétségtelen azonban, hogy a szociális jogok teljes hatástalanságát sem lehet állítani. Többben annak az álláspontjuknak adnak hangot, hogy e jogok nem csupán az alapvető szükségletek kielégítésére irányulnak, hanem olyan ellátásra, segítségnyújtásra, illetve támogatásra, amely valakit az adott társadalomban elfogadott megfelelő életvitel, illetve jólét folytatására alkalmassá tesz.²⁸³ Kétségtelen, hogy ezáltal még szintén nem adtunk választ arra, hogy milyen módon, milyen jog, illetve igény alapján illeti meg a rászorultat a jelzett támogatás, továbbá arra sem, hogy ez adott esetben miben nyilvánul meg.

Mások ezzel szemben a szociális jogok morális tartalmát emelik ki azzal, hogy az államot legfeljebb a minimális ellátás megszervezése terheli.²⁸⁴ Ez a teória jelentős mértékben támaszkodik *Rawls* társadalmiszerződés-elméletére. Ennek megfelelően állítják, hogy a jog – a maga tradicionális dogmatikai fogalmában – feltételezi a neki megfelelő, korrelatív kötelezettséget. Felhívják azonban a figyelmet egy lehetséges anomáliára. A szociális jogok (általában) vagy nem keletkeztetnek ilyen korrelatív kötelezést, vagy megszámlálhatatlan kötelezettséget származtatnak, amelyekkel szemben e jogok valójában nem tekinthetők valódi jogoknak.²⁸⁵ *Rawls* „igazságos alkotmány által szabályozott alapszerkezetében” van arra esély, hogy az állam a szociális minimumot garantálja. Hangsúlyozza, hogy erre a csak a versenyre alapozott gazdaság, illetve állami alapszerkezet nem alkalmas, mert ez nincs tekintettel a szükségletekre, és ezáltal nem az elosztás kizárólagos eszköze. Az állami alapszerkezet elosztó ágazatának azonban szembe kell néznie az egymással versengő szükség-

281 Tipikus példája ennek a *Printz v. United States*, 521 U.S. 898 (1997). „We held in *New York* that Congress cannot compel the States to enact or enforce a federal regulatory program. Today we hold that Congress cannot circumvent that prohibition by conscripting the State's officers directly. The Federal Government may neither issue directives requiring the States to address particular problems, nor command the States' officers, or those of their political subdivisions, to administer or enforce a federal regulatory program. It matters not whether policymaking is involved, and no case by case weighing of the burdens or benefits is necessary; such commands are fundamentally incompatible with our constitutional system of dual sovereignty. Accordingly, the judgment of the Court of Appeals for the Ninth Circuit is reversed.”

282 Werhane–Gini–Ozar 1986, 411.

283 Wellmann 1986, 425–433.

284 Peffer 1986, 417–427.

285 Uo. 419. *Rawls* rendszerében szintén jelen van a jogállam és a szociális állam megkülönböztetése, amennyiben rögzíti, hogy az osztó igazságosság legfontosabb kérdése a társadalmi rendszer megválasztása. Bármilyen társadalmi elosztást vesszünk ugyanis alapul, ennek feltétele, „hogy az alapszerkezetet igazságos alkotmány szabályozza”. *Rawls* 1997, 332.





letekkel, amelyek óhatatlanul gátat szabnak „a társadalmi önzetlen indítékok” erejének. Ez a probléma felveti a szociális minimum mértéke közelebbi meghatározásának szükségességét. A minimum meghatározásánál még egy tényezőt nem szabad elfelejteni, nevezetesen a piac létét, a verseny által meghatározott jogokat és prioritásokat, amelyeket a jogállam szavatol. Ebből következően a minimum meghatározása nem jelenti, nem jelentheti a verseny kiiktatását a rendszerből.²⁸⁶

Az amerikai jóléti állam, a bőség, a szükségletek és a szociális jogok sajátos megközelítését adja Walzer.²⁸⁷ A társadalom tagjaként jelentkező szükségletek áttekintése után arra a következtetésre jut, hogy minden társadalomnak kötelessége olyan mértékben és módon támogatni tagjai szükségleteinek kielégítését, amennyiben e szükségletek kollektív értelemben vett szükségletek. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a javak elosztásában az arányosságot, és az egyenlőséget kell figyelembe venni. Ezeknek a követelményeknek a betartása az amerikai társadalomban több, egymással ellentétes tényező hatásának következtében meglehetősen nehéz. Az amerikai társadalom ugyanis egyszerre akceptálja a szerzés, a verseny ideáját és a gondoskodás követelményét. Walzer szerint az amerikai elosztási rendszer mégis az egyik legfősvényebb (*one of the shabbier system*) a nyugati világban.²⁸⁸

66. Mivel egy demokratikus döntéshozatalnak tekintettel kell lennie mindezekre a tényekre, ez adott esetben rosszabb, mintha valamely elv mentén alakítaná ki szabályozását. Mindezekre való tekintettel a szociális jog – mint ilyen –, illetve az egyes szociális jogok megítélése és minősítése tekintetében az Egyesült Államokban a jogalkalmazásnak talán jelentősebb szerepe van, mint másutt. Több olyan ügy ismert, amely jól jellemzi a jogalkalmazás differenciált hozzáállását a szociális jogok jogi természetének megítéléséhez. A már egyszer megszerzett, megítélt jog tekintetében mértékadó a *Goldberg v. Kelly* ügy.²⁸⁹ Egy adott segélyezés minden előzetes értesítés, meghallgatás nélküli megszüntetése, a kérelmezők álláspontja szerint sérti a *due process* elvét. A bíróság elutasította a segélyt megállapító és folyósító szervnek azt érvelését, hogy önmagában a (közvetett) bizonyítékokra támaszkodó megszüntetés (mint *pre-termination*) megfelel az alkotmányos követelményeknek, és egy előzetes felmondás kombinációja egy későbbi meghallgatással (*fair hearing*) elégségesnek bizonyul. A bíróság kifejtette, hogy a szociális, jóléti segélyezés olyan intézmény, amelynek megítélése a hatóság mérlegelésén alapul, mégpedig az érintett személy minősítése alapján, és erre az eljárásra is alkalmazandó a *due process* követelménye.²⁹⁰ Ezzel összefüggésben nyomatékosítani kell, hogy a bíróság nem azt rögzítette, hogy egy már megítélt segélyezési formát vagy egy konkrét segélyt nem lehet visszavonni, hanem azt, hogy ennek is megfelelő eljárási követelménynek megfelelően kell megtörténnie.²⁹¹

286 Lásd ezzel összefüggésben Rawls képletét a szociális minimum meghatározására, amely a szükségleteket és az ezekhez kapcsolódó ún. várakozási időt, illetve a kilátásokat veszi tekintetbe. Uo. 343.

287 Walzer 1983, 84–94.

288 Uo. 84. Ennek egyébiránt oka lehet az is, hogy az amerikai társadalmi közösségek álláspontja szerint viszonylag lazán szervezettek, számos különböző etnikai, vallási csoport létezik sajátos értékekkel, érdekekkel és szükségletekkel, ehhez kapcsolódóan különböző jóléti programokkal, az önbizalom és öntudat ideológiájával, a vállalkozás lehetőségeiben való töretlen hittel stb. A jóléti állam funkcionális és strukturális dilemmáiról lásd Wilensky 1975.

289 397 U.S. 254 (1970).

290 „Welfare benefits are a matter of statutory entitlement for persons qualified to receive them and procedural due process is applicable to their termination.”

291 Hasonló tárgyban lásd a *Wyman v. James* [400 U.S. 309 (1971)] ügyet. Ebben az ügyben a bíróság az alábbi megállapítást tette: „We therefore conclude that the home visitation as structured by the New York statutes and regulations is a reasonable administrative tool; that it serves a valid and proper administrative purpose for the dispensation of the AFDC





Meglehetősen megosztotta a *Supreme Court* tagjait a *Board of Regents of State Colleges v. Roth* ügy.²⁹² A kérelmező első éves *assistant professorként* határozott időtartamú alkalmazásban állt a Wisconsin State University munkavállalójaként. Az egyetem elnöke közölte vele, hogy a következő évben az egyetem nem kívánja alkalmazni. Az elnök nem közölte a döntés indokát, valamint nem adott lehetőséget egy rövid meghallgatásra sem. A kérelmező diszkriminációra, illetve retorzióra hivatkozott, utalva arra, hogy korábban kritikával illette az egyetem vezetését. Kérte a döntés alkotmányellenességének megállapítását, mert az sérti az alkotmány I. kiegészítését (a szólásszabadság jogát illetően). *Stewart* bíró a többségi véleményben kifejtette, hogy az alkotmány XIV. kiegészítése nem követeli meg a nem véglegesített munkavállaló munkajogviszonya megszüntetése esetén az előzetes meghallgatást, feltéve, hogy nem fosztja meg attól a szabadságától, amely „tulajdont” biztosít számára a folyamatos foglalkoztatáshoz, annak ellenére, hogy eredetileg nem rendelkezik ilyen tartalmú szerződéssel. Másképpen fogalmazva, abban az esetben követelhető meg a meghallgatás, és az ennek alapján történő mérlegelés, ha a munkajogviszony megszüntetése aránytalanul megnehezítené a munkavállaló további, folyamatos elhelyezkedési esélyét. A többségi véleménnyel szemben két ellenvélemény is megfogalmazódott. *Douglas* bíró azt rögzítette, ha a munkajogviszony megszüntetése nyomán felmerül az alkotmány I. kiegészítésének a megsértése, a megszüntetésnél, illetve a meg nem hosszabbításnál minden esetben vizsgálni kell, hogy a munkáltató magatartása nem leplez-e valamilyen más olyan célt, amely a munkavállaló további esélyeit csökkentené. *Marshall* bíró megfogalmazása szerint, minden polgárnak, akit valamilyen közszolgálati állásban alkalmaznak, joga van a meghallgatáshoz, hacsak a közszolgálati munkáltató nem tudja egyértelműen valamilyen más indokkal alátámasztani a további munkáltatás megtagadását.

67. Ebben – és a többi hasonló – döntésben feltűnő a „tulajdon” kifejezés használata. Ennek oka az ún. „*new property*” ideológiája, amelynek megalapozó munkája *Charles Reich* egyik, a hatvanas években megjelent publikációja volt.²⁹³ Ezzel az írással azért érdemes foglalkozni, mert azokat a relációkat vázolja fel, amelyek az egyes jogintézmények tartalmi változását is eredményezhetik, és ennek következtében a polgár „jogérzetét” is deformálhatják a szociális jogok jogi természetét illetően. Reich kiindulópontja az, hogy az állam, különösen a jóléti állam sokfajta módon és kifinomult eszközökkel oszt adományokat polgárai számára. A polgár kifejezés alatt nem csupán a természetes személyeket érti, hanem általában a magánszektorban tevékenykedőket, így például egy vállalkozást is. A jóléti adományok (*largess*) ezer szállal kötik össze a magánszemélyeket az állammal, végeredményben a közhatalommal, ami fokozatosan függőséget eredményez. Látszatra ez a függőség önként vállalt, azonban még ha eredetileg így is lenne, fokozatosan alakul át egy bizonyos kényszerfüggőséggé. Így kialakul a függőség sajátos ördögi köre.²⁹⁴ A jóléti szolgáltatásokban való részvételnek kialakult a saját jogi rendszere, és ezzel együtt kialakult egy sajátos állampolgári jogérzet is. Ez alapvetően abból következik, hogy a jóléti szolgáltatás valamiféle tulajdonosi érzetet kelt, mintha azt sugallná, hogy az egyén tulajdona lenne az amit kapott. Reich azonban nyomatékosítja: „*Government largess is plainly »wealth«, but is not necessary*

program; that it is not an unwarranted invasion of personal privacy; and that it violates no right guaranteed by the Fourth Amendment.”

292 408 U.S. 564 (1972).

293 Reich 1964, 733–787.

294 Uo. 737.





»property«?²⁹⁵ Ezzel párosul gyakran a privilégium és a jog fogalmainak összekeverése. Lényeges továbbá, hogy az állam a jóléti adományozás folyamatában mindig erősödik: ha valamit ad, azt szabályozza, meghatározza a részesedés feltételeit, és végső soron korlátokat állíthat a szabadságjogok területén.²⁹⁶ E folyamatnak talán az egyik legnagyobb veszélye, hogy a közhatalom könnyen diszkrecionális hatalommá válhat. Ezt egy tényező akadályozhatja meg, nevezetesen a tisztességes eljárás. Mindenesetre, a jóléti szolgáltatások igénybe vevői „érzik” az állam hatalmát,²⁹⁷ ami nemegyszer az emberi jogokkal szembeni nyomásban nyilvánul meg. Ennek további szimptomája a közhatalom beszívargása a magánszféra hatalmába, sajátos szimbiózist kialakítva. Reich – több eset bemutatásán keresztül²⁹⁸ – arra a következtetésre jut, hogy minden ellenétes érzet ellenére, a jóléti, szociális juttatások által nem keletkezik valamiféle tulajdon, és ebből következőleg az erre irányuló védelemre sincs igény. Azt azonban nem lehet tűrni, hogy az állam mintegy felvásárolja az alkotmányos jogokat.²⁹⁹ Ehhez viszont alkotmányos garanciák kellenek, egyrészt anyagi, másrészt eljárásjogiak. Javaslat szerint meg kell szüntetni azt a diszkrepanciát, ami az állam adománya és az abban részesülő jogi státusza között van. Ezeket a szolgáltatásokat egyre inkább a jogosultságok felé kellene közelíteni – »from largess to right«. Ennek megfelelően csak megfelelő indokkal és tisztességes eljárás keretei között lehetne ezeket megváltoztatni, illetve megvonni, adott esetben bizonyos kompenzációs lehetőséggel egybekötve.³⁰⁰

Ami mindebből alátámasztható, hogy a jogalkalmazás egyre erőteljesebben az ésszerűségi teszt alkalmazása felé hajlik – bizonyos esetekben a szigorú teszt beiktatásával –, amelynek eklatáns példája a híres negyedik lábjegyzet a *United States v. Caroline Products* ügyben.³⁰¹ Napjainkra vitán felül áll, hogy a szociális jogok erősödése tapasztalható, azonban ez elsősorban azáltal érzékelhető, hogy a jogalkalmazás ezen a területen bizonyos korlátokat állít a jogalkotás elé, illetve a klasszikus alapjogok és az ún. részesedési jogok ütközése esetén bizonyos tradicionális alapjogok óvatos korlátozása is megfigyelhető. Ami a munkajogi vonatkozású szociális/részesedési jogokat illeti, az egyes szociális igényt alapító törvények lehetőséget adnak a munkajognak a már említett transzformációra, hogy a „gyenge szociális jogok” legalábbis közjogi alanyi joggá formálódjanak.³⁰²

de) A szociális jogok minősítése a hazai jogban

68. A szociális jogok rendeltetése és jogi természete és ezen keresztül az alapjogok egységének megítélése a hazai jogban sem egyértelmű. Ha nem is egyöntetűen,³⁰³ de felmerül a szociális jogok tükrében az alapjogok, illetve az embe-

295 Uo. 739.

296 Példaként hozza fel a *United Public Workers v. Mitchell* [330 U.S. 75 (1947)] ügyet.

297 Reich ezt az államot *public interest state*-ként minősíti. Reich 1964, 756.

298 Lásd különösen a *Flemming v. Nestor* [753 U.S. 603 (1960)] ügyet.

299 „...government has no power to »buy up« rights guaranteed by the Constitution.” Reich 1964, 779.

300 Reich utal arra, hogy számos ellátás tekintetbe veszi az érintetten kívüli objektív körülményeket, ami már önmagában is azt feltételezi, hogy ezek megváltoztatása vagy netán megszüntetése nem lehet önkényes. Uo. 785.

301 304. U.S. 144 (1938).

302 Ebben egyébiránt nem lebecsülendő szerepe volt a még 1938-ban meghozott *Fair Labor Standard Act*nek, amelynek nyomán a *Supreme Court* egyre több, addig figyelembe nem vett jog betartására, illetve magatartás abbahagyására kötelezte a munkáltatót. Eseteket lásd USSC 1997, 214–220. Az egyes eseteket a meghatározott munkajogi fejezeteknél tárgyalom.

303 Lásd Juhász 1997, 61 – 69..





ri jogok egységességének a megkérdőjelezése is, már amennyiben elfogadják, hogy a szociális jogok alapjogok, illetve emberi jogok. *Szigeti* tanulmányának elején rögzíti,³⁰⁴ hogy „emberi jogaink az ember természetéhez kötődő jogosultságok”. Az egyes ideológiákhoz köthető felfogások megítélésén keresztül³⁰⁵ mégis arra a következtetésre jut, hogy az emberi jogok egysége hiányzik, és ennek alapvetően politikai okai vannak.³⁰⁶ A neoliberális alapon nyugvó doktrínák a szociális jogok figyelembevételével történő újraelosztást olyan állami beavatkozásnak tekintik, amely „legalábbis totalitáriusgyanús”. *Szigeti* utal arra, hogy míg az első generációs jogok fejlődése során kialakult valamiféle általános értékrend, addig a második generációs jogok tekintetében még mindig az „ott és akkor” szemlélete uralkodik, amely meglehetősen viszonylagossá teszi e jogok értékelését és beépítését az emberi jogok rendszerébe. *Szigeti* tanulmányának címében kifejezésre jut egy olyan probléma, amely az alapjogok egységének általános dogmatikai megítélésén túl, különösen jól tükrözi a szociális jogok tekintetében felmerülhető kétségeket. Nevezetesen: mi az alapja a szociális jogoknak, magától értetődő-e a szociális jogok léte, és egyáltalán, milyen határok között mozoghat jogi természetük meghatározása? Mint ahogyan *Szigeti* felveti, egységesség – világnézettípusok és politikum.³⁰⁷

Schmidt Péter több munkájában foglalkozott a szociális jogok jogi természetével.³⁰⁸ Egy korábbi tanulmányában alapvető különbséget tett a szabadságjogok és a „szociális biztonságot nyújtó jogok” között, az állam passzivitási, illetve aktivitási kötelezettsége alapján. Kifejtette, hogy a szabadság és az állam által garantált szociális biztonság a magántulajdonon nyugvó társadalom belső ellentmondása, amely ugyan a politika segítségével fejeződik ki, de gyökerei a társadalomfejlődés objektív okaira vezethetők vissza. Hangsúlyozza, hogy a szocialista állam azért állíthatta, hogy állami eszközökkel képes az egyén szociális biztonságát garantálni és a társadalmi egyenlőség alapvető feltételeit megteremteni, mert a termelési eszközöket államosította. Igaz, hogy ennek ellenére, vagy éppen ezért, ez a modell megbukott. *Schmidt* szerint azért is, mert a szociális biztonságot garantáló jogok nemcsak az anyagi javak véges volta miatt nem lehettek korlátlanok, de a sikertelenség döntő oka az, hogy a társadalom autonómiájának igénye az állam abszolút hatalmának ideológiája mellett is megmaradt.³⁰⁹ A jelenlegi helyzetet illetően annak az álláspontjának ad hangot, hogy az alkotmánynak a szociális jogokra vonatkozó rendelkezései „nem felelnek meg a társadalom valós struktúrájának”. Ebből következően szerinte „a hazai jogtudományban erősítik azokat a nézeteket, amelyek a szociális biztonságra vonatkozó előírásokat ki akarják szorítani az emberi jogok katalógusából”.³¹⁰ Ez a folyamat egyébiránt megfigyelhető a politikában is, amennyiben a liberalizmus és a szociális jogállam hívei teljesen eltérő módszerekben látják a megol-

304 Szigeti 1998, 11.

305 Álláspontja szerint a politikai gyakorlat, elsősorban a neokonzervatív (de akár minősíthetjük egy bizonyos megközelítésből neoliberálisnak is) gazdaságpolitika a jóléti, szociális államot jellemző tendenciát, nevezetesen a szociális jogok előretörését, egyre erőteljesebb térhódítását volt hivatva megállítani. Ez közelebbről a munkajogot, illetőleg a munkajogban ható alapjogokat illetően e jogág alapvetően gazdasági megközelítését jelentette. Szigeti 1998, 14–17.

306 Találó *Szigeti* azon megjegyzése, hogy a szociális jogok zavarják a liberális minimális államot és az organikus társadalomfelfogást képviselő konzervativizmust. Szigeti 1998, 17–18.

307 Lásd ezt még később Sajó 1997, 70–79.

308 Schmidt 1979, 705–712.; 1994, 3–9.

309 Példaként a munkához való jog garantálását hozza fel, amely nem jelentheti a munkaszerződés szabadságának teljes feladását. Schmidt 1979, 706.

310 Schmidt 1994, 4. Hivatkozik Szamel 1993, 27–42.





dást. Schmidt hangsúlyozza, hogy nem a két jogcsoport eltérő minőségét vitatja, hanem a szociális biztonságot adó jogoknak az alkotmányos garanciákból való kirekesztése ellen érvel.³¹¹ Véggkövetkeztetése szerint „a szociális biztonságra vonatkozó előírások az emberi jogok részévé válnak akkor, amikor azok már nem egyszerűen állami célok, feladatok, hanem a jog eszközeivel kikényszeríthető alanyi jogok még akkor is, ha nem az államhatalmat korlátozzák, hanem pozitív állami kötelezettségvállalást jelentenek.”³¹² Mindebből adódóan az alkotmányban helye van példának okáért a munkanélküli-segélyhez, a családi pótlékhoz, a társadalombiztosításhoz való jognak is. Rögzíti ugyanakkor, hogy „ebben a formában nem állampolgári jog a művelődéshez való jog, a munkához való jog, a munka mennyiségének és minőségének megfelelő díjazásához való jog stb., mert ezekben keverednek a jogilag releváns, kikényszeríthető jogok és az állami célkitűzések.”³¹³ Meggyőződése ugyanakkor, hogy ez utóbbiakat „még ezekben a formájukban” sem lehet az alkotmányból kiiktatni. Az állam szerepvállalása ugyanis igényli az alanyi joggá nem változtatható előírások alkotmányba foglalását, mert e nélkül, pusztán a jogpozitivizmus eszközeivel nem lehet az állam társadalmi szerepét meghatározni.

Schmidt gondolatmenete újabb megítélésbeli kétségeket vet fel. Ha a szociális jogoknak az elismerése mintegy ad hoc alkotmányfüggő lenne, mondhatni aktuálpolitikai vagy éppenséggel aktuál gazdaságpolitikai kérdés lenne, illetve más oldalról valamiféle etikai, méltányosságon alapuló megfontolásból származna, kétséges lenne ennek az érdeknek a fundamentalitása, az univerzalitása, arról nem is szólva, hogy milyen módon lehetne a jog által leírni, azaz milyen lenne a legáldefiníciója.

69. A gazdasági, szociális, kulturális jogok jogi természetének megítéléséhez két megközelítést alkalmaz Sári.³¹⁴ Egy korábbi tanulmányában a gazdasági, szociális, kulturális jogok alkotmányos alapjait elemezve, azzal az érveléssel szemben, amely szerint a szociális jogok (ebben a kontextusban mint gyűjtőfogalom) végeredményben államcélok, rögzíti, hogy az alkotmány a legmagasabb szintű jogi norma. Az alkotmányok tartalmát általánosan vizsgálva egyet kell érteni Sári azon megállapításával, hogy az alkotmányozó gyakran nem számol valamely alkotmányban foglalt norma érvényesülésének hiányával, vagy ahogyan fogalmaz, „a nem érvényesüléssel”. Másképpen megközelítve: „a jogszabálynak meg nem felelő magatartás már túl van az alkotmányosság határán”.³¹⁵ Ebből a szempontból lényeges, hogy az alapjogok szinte mindegyike feltételezi a részletes jogszabályi rendezést – és ez hangsúlyozott követelmény a szociális alapjogok tekintetében.³¹⁶ Ennek a tételnek egyébiránt kiemelt szerepe van az alapjogok közvetlen versus közvetett hatálya területén is. Az alkotmányozó akaratának jogszabályra történő átvitelében az általános tapasztalatok szerint egyre nagyobb jelentősége van a normakontrollnak és ezáltal az alkotmánybíróságoknak. Sári hangsúlyozza: „ebben a rendszerben az állampolgári alapjogok alanyi jogi jellege nem jelenthet mást, de annyit feltétlenül igen, hogy az állampol-

311 Mint ahogyan írja, a hazai jogtudományban azok, akik nem ismerik el a szociális jogokat valódi emberi jogoknak abból indulnak ki, hogy az emberi jogok fogalma egyenlő a szabadságjogok fogalmával, és minden olyan jog, amelyet ugyan a jogi normák tartalmaznak, de nem felel meg a szabadságjog fogalomnak, nem emberi jog. Schmidt 1994, 5.

312 Uo. 8.

313 Uo.

314 Sári 1995, 186–203.; 1997, 217–220.

315 Uo. 187–188.

316 Lásd ezzel összefüggésben a már idézett Alexy 1996, 455–456.





gár a kapcsolatos norma alkotmányosságát az Alkotmánybíróság előtt megtámadhatja”.³¹⁷ Értelmezésében „a normakontrollra épülő alkotmányos rendszerben az alkotmányi norma alanyi jogi jellege pontosan »félúton« van az alkotmányi normát egyáltalán nem érvényesíthető »parlamentari abszolútizmus«, illetve az alkotmányi normára épülő közvetlen és egyéni jogérvényesítés között”.³¹⁸

Alapvető azonban annak a megítélése, hogy ez a „félút” mit jelent a szociális alapjogok alanyi jogi természetét illetően, és ennek mi a gyakorlati következménye. Tanulságos ebből a szempontból az Alkotmánybíróság gyakorlata, amelyből Sári is idéz. Az Alkotmánybíróság osztályozása szerint az Alkotmány normarendszere nem homogén. Egyrésztől ismeretesek azok a normák, amelyek céljellegűek, az ún. államcél határozzák meg, másrésztől pedig az alapjogok, pontosabban fogalmazva az „alanyi alapjogok”. Az Alkotmánybíróság az Alkotmány 18. §-ában foglaltakkal kapcsolatban azt az álláspontot fejtette ki, hogy „a környezethez való jog jelenlegi formájában nem alanyi alapjog, de nem is pusztán alkotmányos feladat vagy államcél, amelynek megvalósítási eszközeit az állam szabadon választhatja meg”.³¹⁹ Az Alkotmány „jelenlegi formájában” a környezethez való jogot jognak ismeri el és ebben a kontextusban érvényesíti, míg az államcélokat a Magyar Köztársaság védi, elismeri, támogatja, tiszteletben tartja, anélkül, hogy jogoknak minősítené őket. Az Alkotmánybíróság kifejezi: annak ellenére, hogy a szociális jogok mindenkit megilletnek, megvalósításuk során az érvényesítésüket szolgáló alanyi jogok konkrét jogosultjai meghatározhatók. Mind az alanyi alapjogok, mind a „másodlagosan megadott alanyi jogok” az állam alkotmányos kötelezettsége alapján létrehozott szociális, kulturális stb. intézmények igénybevételére, az adott alkotmányi feladat, illetőleg szociális jog megvalósításának szükségszerű eszközei. Ebben a felfogásban az állami intézménygaranciák és az alanyi jogok egymás hasonló súlyú kiegészítői. Mindehhez kérdezhetjük: hasonló minőségűek is?

Az Alkotmánybíróság értékelése sokatmondó. Az Alkotmányban biztosított környezethez való jog a környezet védelmére és az élet természeti alapjának fenntartására vonatkozó állami köteleiséget jelenti. Az Alkotmánybíróság rögzíti, hogy az egyedi alanyi jogok ez idő szerint e jog megvalósításában csak mellékesek. Ezért az alanyi jogok feladatát is jogalkotási és szervezési garanciákkal kell az államnak pótolnia. Ebből számomra az alábbi következtetés levonása kínálkozik. Az Alkotmánybíróság – összhangban több alkotmánybírósággal, illetve ilyen rendeltetéssel bíró bíróság gyakorlatával – egyrésztől nem zárja ki egyes Alkotmányban rögzített intézmények jogi természetének változását. Ebben a tekintetben az irány meglehetősen egyértelmű, az érintettek legalábbis érvényesíthetik igényeiket a nevezett bíróságok előtt, amelyek kimondhatják az adott norma alkotmányellenességét.³²⁰ Az Alkotmánybíróság másrésztől ezeket a jogokat nem tekinti csupán államcélként és így nem kívánja ezeket következmények nélkül hagyni, még ha azok lennének is. Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy ez az alkotmánybírósági

317 Sári 1995, 189.

318 Uo.

319 Lásd a 28/1994. (V. 20.) AB határozatot.

320 Ezzel kapcsolatban figyelemre méltó Schwartz okfejtése. Az alkotmánybírósági gyakorlat összehasonlító elemzése során kijelenti, hogy több európai alkotmánybíróság kész volt elrendelni meghatározott törvények megalkotását. Hozzáteszi, hogy a törvényhozás megtagadhatja ezt, azonban a jogalkotó magatartása egyáltalán nem gyengíti a bíróságok tekintélyét. Schwartz 1998, 7. Utal arra, hogy a magyar Alkotmánybíróság a világ egyik legerősebb alkotmánybírósága maradt, annak ellenére, hogy a parlament éveken keresztül nem alkotta meg a televíziózásról szóló törvényt, a testület határozatával szemben.



tendencia nem volt minden nehézség nélküli. Jól tükrözi ezt a 31/1993. (V. 21.) AB határozat *Zlinszky* által adott párhuzamos indokolása.³²¹

Akár végkövetkeztetésként is felfogható Sárinak az az állítása, hogy a szociális jogok túlnyomó többsége az állam és az egyén (polgár) klasszikus jogokra jellemző viszonyát fejezi ki. Ebből következően álláspontja értelmében a szociális jogoknak az általános állampolgári alapjogokkal közös érvényesíthetőségét már csak ezért sem indokolt kizárni.³²² Így alapvetően a normakontroll vagy az egyéni alapjogi érvényesítés jöhet szóba, és az Alkotmánybíróságnak kell eldöntenie, hogy a szociális jogokat milyen felfogásban érvényesíti. Sári elemzett tanulmányában is szól a szociális jogállam kategóriájáról, és a szociális jogok vizsgálatának másik megközelítését később a szociális államra vonatkoztatottan végzi el.³²³ Álláspontja szerint a szociális állam egyben állásfoglalást jelent, nevezetesen meghatározott értékek elismerésében, a tulajdon és a vállalkozás kötöttsége tekintetében, valamint az állami beavatkozás szükségessége vonatkozásában a társadalmi igazságság érdekében.³²⁴

70. „Szegényjogot – szegényjogon”.³²⁵ Sajó tanulmányának címe lehet, hogy többek számára provokatív vagy legalábbis kihívó, mindenestre sejteti a szociális jogok tekintetében felmerülő – akár – identitásbeli anomáliákat. Az első kérdés, amelyet egyébként valamennyi szerző elemez: miért kell, és amennyiben kell, milyen alapon kell a szociális alapjogoknak az alkotmányokba bekerülniük? Juhász tanulmányára³²⁶ – amely szerint a szociális jogoknak az alkotmányokba morális igazoltságuk okán kell bekerülniük – Sajó több okot is felvet. Így a politikai kompromisszumot, és – ennek egyik változataként – a társadalmi szerződést. A szociális jogoknak – pontosabban a szociális biztonsághoz való jog – Alkotmányban történő szabályozását részletesen elemezte Juhász egy korábbi munkájában.³²⁷ E munka sajnos inkább általánosságokat tartalmaz, és így fekete-fehér megoldásokban gondolkodik, egyébként azt a sommás megállapítást téve, hogy „a szociális és a gazdasági érdekek (a kellene és a lehet) konfliktusa megoldhatatlannak látszik: a közvetlenül érintettek nem fogadják el egymás érveit”.³²⁸

Ami a szociális jogok egyáltaláni működését illeti, álláspontom szerint létük és hatékonyságuk nem feltétlenül alkotmányfüggő. Ezt tükrözi Sajó megjegyzése, aki szerint a szociálpolitika tökéletesen megvan az alkotmányba foglalás nélkül.³²⁹ Mivel a magyar Alkotmányban találunk rendelkezéseket a szociális jogokat, illetve a szociális biztonságot illetően, az alábbiakban abból indulok ki, hogy a szociális jogok benne vannak az Alkotmányban. Hangsúlyozom, nem azt rögzítettem, hogy helyük van az Alkotmányban – ugyanis ez a problémának egy más dimenziójú reláci-

321 Utal rá Sólyom 2001, 661. Legalábbis kétséges az az állítás, hogy az Alkotmány 70/E. § (1) bekezdésének második fordulata „...világosan kifejezett alanyi jogot létesít minden magyar állampolgár javára: a megélhetéshez szükséges ellátásra való állampolgári jogot rögzít, többi közt önhibán bekövetkezett munkanélküliség esetére is”. Okkal állapítja meg Sólyom, hogy ebben az esetben kétségtelen az állami feladat végrehajtásának szükségessége, de ilyenkor az Alkotmánybíróság legfeljebb mulasztásos alkotmányvértést állapíthat meg. Uo.

322 Sári 1995, 194.

323 Sári 1997, 217–220.

324 Uo. 218. Lásd még Sári 1996, 3–13.

325 Sajó 1997, 70–79.

326 Juhász 1996, 29–47.

327 Juhász 1997, 3–24.

328 Uo. 22.

329 Sajó 1996, 5.





ója. Ami az Alkotmányban meglévő szociális jogok mennyiségét és minőségét illeti, számos kérdés tisztázásra szorul. Már első látásra is szembeötlő a jogok tárgybeli heterogenitása,³³⁰ amelyet nem leplez „a szociális biztonsághoz való jog” genusfogalomként való feltüntetése.³³¹ Az említett szociális biztonsághoz való jog Alkotmányban történő szabályozásával azonban nem ez a legsúlyosabb gond. A fekete-fehér, igen-nem megközelítés alapjaiban differenciálatlan, és ez még azokból a szerzőkből is némi bizonytalanságot vált ki, akik (bármilyen alapon) a szociális jogok alkotmányos szabályozása mellett szállnak síkra. A differenciálatlanság ugyanis az alanyi jog és a nem alanyi jog, legfeljebb államcél kategóriái között mozog. Ez a szemlélet több szempontból csapdahelyzetet teremt. Amennyiben a szociális jogok létalapját az emberi méltóságból vezetjük le, a jelzett sarkos képlet csak az alanyi jogként való szabályozást teszi elfogadhatóvá. Nem merül fel ugyanakkor az a kérdés, hogy milyen alanyi jogról legyen szó: a magánjogi vagy a közjogi alanyi jog az a minőség, amely az Alkotmány számára is kezelhetővé teszi a szociális jogokat.

Mielőtt ezekre a kérdésekre megkísérelném a válaszadást, indokolt röviden érinteni a magyar Alkotmány vonatkozó rendelkezéseit, amelyek oly sok felfogás számára nyújtottak igazolást. Az Alkotmány 17. §-a³³² önmagában tartalmazza a fentiekben jellemzett dilemmákat. A szövegből figyelemre méltó a „kiterjedt szociális intézkedések” megfogalmazás. Álláspontom szerint ezen a ponton a szociális gondoskodás – mint ilyen – még nem több államcélnál. Annak ellenére, hogy az Alkotmánybíróság egy korai határozatában³³³ több alkotmányi rendelkezésre is hivatkozott, a 17. § említett jellegzetességét megfelelően fejezte ki. Ennek értelmében: „Az alkotmányi előírások megvalósítása – számos feltételtől függően – változó és folyamatos törvényhozási, jogalkalmazási, önkormányzati és társadalmi feladat.” A 17. §-nak van még egy jelentősége is. Mint ahogyan Sajó hangsúlyozza, a szociális jogok mértékét – az emberek egyes csoportjai közötti önkényes megkülönböztetés tilalmának keretei között – az állam szabadon állapítja meg.³³⁴ Gondolatai alapján állíthatjuk, az állam azt is szabadon állapíthatja meg, hogy mely szociális jogokat emel be az Alkotmányba, és melyeket mellőz.³³⁵ Felhívja azonban arra is a figyelmet, hogy az Alkotmány fogalmazhat oly módon is, amelynek következményeképpen az állam kizár bizonyos választási lehetőséget. Ilyennek minősül az Alkotmány 70/E. § (2) bekezdése a társadalombiztosítás rendszerében történő ellátást illetően.

Visszatérve az eredeti kérdésre, ismét felvetjük, mi az alapja az alkotmányos szabályozásnak. Ha jól értelmezem Sajó gondolatait, az eredeti alap szintén az emberi méltóság, azonban nem abban az értelmezésben, mint ahogyan Juhász leírja. Utóbbi álláspontja szerint az emberi méltóság, az emberi lét, „az emberként való létezés” önmagában azt eredményezi, hogy minden emberi lénynek joga van a szociális biztonságra mindenki más ellenében.³³⁶ Ezzel az „emberi jogok” és a szociális jogok közé dogmatikailag és funkcionálisan is egyenlőségjelet húz.³³⁷ Sajó az emberi lét, az emberi méltóság egy napjainkban kevésbé használatos vagy el-

330 Talán ironikus, de mindenképpen elgondolkodtató Sajó erre vonatkozó megjegyzése: „Végigtekintve e középkori állatseregleten melyet csupa unikornis, tűzálló szalamandra és rózsaszín elefánt alkot...” Uo. 6.

331 Annak ellenére genusfogalomként használja Juhász is, hogy éppen nem ez a célja. Juhász 1995, 3.

332 „A Magyar Köztársaság a rászorulókról kiterjedt szociális intézkedésekkel gondoskodik.”

333 1588/B/1991. AB határozat.

334 Sajó 1996, 7.

335 „Egy fillérrel sem lenne több vagy kevesebb a szociális juttatás és adó, ha a magyar Alkotmányban nem lennének szociális feladatok, intézmények és jogok.” Sajó 1996, 8.

336 Juhász 1997, 63.

337 „Nem feledve, hogy a szociális biztonság követelményének egyúttal teljesíthetőnek is kell lennie”. Uo.





ismert szegmensét teszi meg a szociális jogok alapjaként (amelyhez képest akár mellékesnek tűnhet azok Alkotmányban történő szabályozása vagy éppenséggel annak hiánya). Ez pedig a társadalmi szolidaritás. Tanulságos megjegyzése szerint „emberi méltóságomhoz, a saját méltóságomhoz is, hozzátartozik, hogy ne hagyjam az éhezőt elpusztulni, a beteget szenvedni, sőt az is, hogy egyáltalán ne kelljen éhezőt vagy segítség nélküli elmebeteget látnom”.³³⁸ Ez a szolidaritás kétségtelen jogkorlátozással jár, de nem feltétlenül keletkeztet (magánjogi) alanyi jogot. Mindebből következően a társadalmi szolidaritás elve nem teremti meg a szociális jogok alkotmányban történő szabályozásának dogmatikáját, azonban, mint ahogyan Alexy megjegyzi, e részesedési jogok stabilitását nemcsak a mögötte álló gazdasági bázis növelheti, hanem a vonatkozó szabályozás szintje is.³³⁹ Kétségtelen, hogy az elosztási rendszereket, így a részesedési jogokat lehetne törvényekben szabályozni, azonban az alkotmányban történő rendelkezés súlyt ad e jogoknak anélkül, hogy jogi természetüket deformálná. Ezen az alapon viszont álláspontom szerint e jogoknak *helyük van* az alkotmányban.

71. Az államcél – közjogi alanyi jog – magánjogi alanyi jog kényes egyensúlya és a szociális jogok bizonyos „szigorú” értelmezése mutatkozik meg az Alkotmánybíróság gyakorlatában is. Az egyik korai határozatában alakította ki meghatározó álláspontját a szociális jogok természetének minősítését illetően. A határozathoz fűzött párhuzamos véleményében *Sólyom* kifejtette, „hogy a 70/E. §-nak az a rendelkezése, amely szerint az állampolgároknak joguk van a szociális biztonsághoz, nem ad senkinek alanyi jogot »a szociális biztonságra«, minthogy jogi igények ilyen általánosságban nem is definiálhatók”. Lényeges az a megjegyzése is, hogy az Alkotmány 70/E. § és a 17. § együttes vizsgálata arra a következtetésre vezet, hogy „a szociális jogok vonatkozásában nem alanyi jogról, hanem állami feladatról van szó”.³⁴⁰ Álláspontom szerint azonban ennél valamivel többről, ami kiolvasható a fentiekben idézett alkotmánybírósági határozatból is: „A már idézett alkotmányos rendelkezések az állampolgárok védelmét és a róluk való gondoskodást kötelezővé teszik.”³⁴¹ Mit jelent ez a „kötelezőség”? Azt, hogy az államnak kötelessége a megfelelő szintű jogi normákban a szociális gondoskodás intézményrendszerét biztosítani. Ez korántsem biztosít magánjogi alanyi jogot, de a normában meghatározott feltételek esetén közjogi alanyi jogot igen. Egy nem sokkal későbbi határozatban³⁴² szintén a szociális jogok biztosításával összefüggő állami feladatot hangsúlyozta az Alkotmánybíróság, kiemelve, hogy az Alkotmány 70/E. §-a „az államnak polgárai felé fennálló kötelezettségeit ...általános jelleggel nevesíti”. Ez pedig azt jelenti, hogy a szociális biztonság „nem jelent sem biztosított jövedelmet, sem pedig azt, hogy az állampolgárok egyszer elért életszínvonala a gazdasági viszonyok kedvezőtlen alakulása következtében ne csökkenhetne”.

A szociális jogok jogi természetének megítélése szempontjából kiemelkedő jelentőségűnek tartom azt a határozatot, amely a szociális ellátáshoz való jog és az Alkotmány 13. §-ában biztosított tulajdonhoz való jog viszonyát tisztázta.³⁴³ Az Alkotmánybíróság kiemeli, „hogy az Alkotmány 70/E. §-ában szabályozott szo-

338 Sajó 1997, 10–11.

339 Alexy 1996, 455–456.

340 20/1990. (XII. 19.) AB határozat.

341 1588/B/1991. AB határozat.

342 32/1991. (VI. 6.) AB határozat.

343 26/1993. (IV. 29.) AB határozat.



ciális biztonsághoz, illetőleg az ellátáshoz való jog és a 13. §-ban biztosított tulajdonhoz való jog között összefüggés nincs. Az ún. szociális jogok alapján a nyugdíjasokat és más jogosultakat alkotmányosan megillető társadalombiztosítási szolgáltatások alapja nem a tulajdonhoz való jog, hanem az Alkotmány által nevesített ellátáshoz való jogosultság. A nyugdíjjog tehát nem tulajdoni, hanem szociális jogi igény; még »vásárolt« jogi részében is biztosításon és nem dologi jogi jogosultságon alapuló követelés.³⁴⁴ Lényeges ugyanakkor, hogy e határozathoz négy különvélemény tartozik, amelyek a többségi véleménytől markáns eltérést tartalmaznak. Ez egyébiránt több alkalommal is előfordult, és ebből a tényből Takács egyenesen azt vezeti le, hogy az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésében rögzített elv nem csupán állami feladatot jelent, hanem valóságos alapjog.³⁴⁴ A Takács által hivatkozott alkotmánybírói határozatokból ez nem olvasható ki abban az összefüggésben, hogy a szociális biztonsághoz való jog magánjogi alanyi jog lenne, az természetesen más területre tartozik, hogy az egyes különvéleményekben megfogalmazottak – különösen az aránytalanság és a diszkrimináció tekintetében – megfontolandóak.³⁴⁵

Az Alkotmánybíró elé a szociális biztonságot illetően különböző tárgyú ügyek kerültek, amelynek részben az az oka, hogy az egyes jogosultságok eltérő alapozásúak. A »vásárolt«, biztosítási töltésű jogok mellett léteznek a tisztán szociális-segélyezési alapú jogok, vagy éppenséggel vegyes jellegű jogok. Álláspontom szerint az Alkotmánybíró az egyes jogok megítélése tekintetében element addig a határig, ameddig e szociális jogok differenciált minősítése megengedi. Bármennyire is szimpatikusak azok a törekvések, amelyek a szociális jogot az igényelhetőség szintjén a klasszikus szabadságjogokkal azonos szintre akarják emelni, vagy legalábbis közelíteni, nem biztos, hogy egy ilyen megoldás jót tenne a szociális jogoknak.³⁴⁶ Ahhoz, hogy a szociális jogok napjainkban – meglehetősen ambivalens – elismerésben részesüljenek, sokkal nagyobb erőfeszítésre volt szükség, mint a klasszikus alapjogok esetében. Helytállónak tartom azt a megközelítést, amely a »megegyezései alapjog« labilitását emeli ki, nemcsak az egyes alkotmányokba történő elhelyezést, hanem a nemzetközi egyezményeket illetően is. Az alkotmányokban, illetve a nemzetközi szintű megállapodásokban megjelenő szociális jogok túlnyomó részének normatív ereje éppen a kompromisszumok árán megalkotott szövegezés miatt is nehezen bontható ki. Elgondolkodtató az a megállapítás, amely a »következményorientált« szabályozásra vonatkozik, hiszen a szociális jogoknak a jogok sorába történő beillesztése végeredményben a következmények differenciálásának a kérdését veti fel.³⁴⁷

e) Részkövetkeztetések

72. Az egyes jogok alapjoggá válása folyamatában három tényező játszott meghatározó szerepet: úgymint a fundamentalitás, az univerzalitás, a jogilag körülírható tartalom és a megfelelő legáldefiníció. Az alapvető jogok első megjelenése

344 Halmi–Tóth 2003, 813.

345 Lásd különösen a 24/1991. (V. 18.) AB határozatot.

346 Igaza van Sajónak, amikor arra a veszélyre hívja fel a figyelmet, amelyet a szociális jogok »erőből« történő alkotmányozása vagy erőltetett morális igazolása jelent. Sajó 1997, 70.

347 Sajó 1996, 45. Sajó óva int a szociális jogok szabályozásbeli és filozófiai túlértékelésétől, kitűnő példákat hozva ezeknek az adott esetben abszurd következményeiről. Habár lehet, hogy példái nem is annyira abszurdak, mint ahogyan ezt a munkajog fejlődéstörténete is bizonyítja. Uo. 134.



még viszonylag homogén, és tárgyukban is hasonló követelményeket fogalmaztak meg az állammal szemben. Az államtól tartózkodást követelt meg, illetve csak annyiban kért beavatkozást, amennyiben harmadik személlyel szemben kellett fellépnie. Ezek a jogok, szabadságok, alanyi jogokként kerültek elismerésre. Az alapjogok második generációja látszólag törést okozott az alapjogok addigi viszonylag egységes megítélésében. Ezek a jogok ugyanis a korábbtól eltérő magatartást követeltek az államtól, amelynek elsősorban nem is annyira az egyes egyénre vonatkoztatott beavatkozásban kellett megnyilvánulnia, hanem meghatározott területeken bizonyos szociális infrastruktúra kiépítésében. A szociális jogok megjelenésének folyamata korántsem volt olyan látványos, mint az első generációs jogok elementáris erejét demonstráló deklarációk, illetve korai alkotmányok esetében.

Nyilvánvaló, hogy a szociális jogok által támasztott követelmények az első generációs alapjogokhoz képest számos bizonytalansági tényezőt hordoztak magukban. A szociális jogok realizálása ugyanis függ a gazdasági körülményektől, amelyek viszont elsősorban az alapvető szabadságjogok által teremtett környezet eredményei. Kis túlzással ebből a tézisből akár az is következik, hogy az első és a második generációs jogok – érdekeltységük oldaláról szemlélve őket – ellentétesek egymással. Másképpen fogalmazva, e jogok fundamentalitása látszólag a klasszikus szabadságjogok ellenében, valójában azonban éppen azok realizálása érdekében valósult meg. A szociális jogok alapjogi elismerése nélkül az alapjogok bázisa, az emberi méltóság vesztene értékéből, és nem tölthetné be rendeltetését. A másik bizonytalansági tényező e jogok érvényesíthetőségében rejlik. Többek számára mind a mai napig kétséges a szociális jogok érvényesíthetősége. E jogok nem homogének, egyesek ún. államcélként, programként jelennek meg, mások konkrét jogalkotási, illetve egyéb cselekvést követelnek az államtól, míg egy jelentős csoportjuk – amelyek rendszerint kompenzációs tartalmúak – meghatározott feltételek esetén alanyi jogok.

Kiindulási pontom az volt, hogy az alapjogok egységes rendszert alkotnak. A szociális jogok alapjogok, pontosabban alapjoggá váltak, annak a törekvésnek köszönhetően, amely a szociális, illetve a harmadik generációs jogokat az egyetemes jogrend részeként, alapjogokként kívánja elfogadni. Ebben a folyamatban az állam szerepéről alkotott felfogás gyökeres megváltozására, a közjó újraértelmézésére, a szolidaritás előtérbe helyezésére³⁴⁸ volt szükség, de ettől még a szociális alapjogok az érvényesíthetőség skáláján meglehetősen gyenge pozíciót foglalnak el. Ez egyben azt jelenti, hogy az alapjogok egységes rendszere nem biztosítja az alapjogok azonos minőségét. Kétségtelen, hogy az utóbbi időszak alkotmányfejlődése, jogalkotása és jogalkalmazása abba az irányba mutat, hogy e jogok lassan túlnőnek „puszta államcélként” történő minősítésükön, azonban ezáltal nem mindegyikük éri el a közjogi alanyi jog szintjét.

Az alapjogok érvényesítése hatékonyságának előmozdítása érdekében a munkajog sajátos technikát fejlesztett ki. Számos – első megközelítésben csak államcélként megjelenő – alapjog meghatározott feltételek megléte esetén közjogi alapjoggá fordul át, illetve hozzá kötődő közjogi alapjoggal egészül ki. Tipikusan ilyen a „munkához való jog”³⁴⁹ és munkanélküliség esetén a munkanélküli-ellátáshoz való jog. E szimbiózishoz azonban az szükséges, hogy az elsődleges szociális jog „konvertálható” legyen. Nyilvánvaló, hogy a jelzett átválthatóság változtat ma-

348 Lásd erről Gamillscheg 1973.

349 Valójában a munkavégzés és a foglalkozás szabad megválasztásának joga. Lásd e munka második részének II. fejezetét.





gának a munkához való jognak az ambivalens megítélésén. Mindenesetre a munkanélküli-ellátáshoz való jog önmagában készíti az államot, hogy az államcél fokozatosan köteleességvállalássá alakuljon át a foglalkoztatás minél magasabb szintjének elérése érdekében. A munkajog egyes intézményeinek fejlődése azonban ennél is tovább ment. Példánknál maradva a munkavállaló nem egy esetben követelheti a foglalkoztatást, a tovább-, illetve az újrafoglalkoztatást, azaz igénye, „magánjogi” alanyi joga van egy szociális (alapozású) jog realizálására. A munkajog tehát sok tekintetben megtalálta a kikapukat, amivel sokat tett az alapjogok egységes értelmezése felé. Ezzel a technikával összefüggésben azonban újabb probléma merült fel. Kérdés ugyanis, hogy a szociális jogok különféle igényként való megjelenése mennyiben haladja meg az állam, illetve az ellenérdekű magánfél teljesítőképességét. Másképpen fogalmazva, a szociális jogok integrálásának hol húzódnak meg a határai. A jelzett megoldással ugyanis egy alapvetően védelmi jellegű, szociális megfontolásban gyökerező és eredetileg kétségtelenül nem igénynek szánt jog lett a magánmunkajog és így a magánjog része.

Önmagában az alapjogok egysége irányába történő elmozdulás és a már korábban is meglévő bizonytalanságok újabb problémát vetnek fel az alapjogok hatályával összefüggésben, nevezetesen az alapjogok címzettségével kapcsolatban. Közvetett vagy közvetlen az alapjogok hatálya? Ennek a kérdésnek az elemzése azért fontos, mert az alapjogok egységes rendszerét eddig a közös alaphoz – az emberi méltóságból – vezettem le, továbbá kimutattam, hogy nem létezhet olyan alapjog, amely megsértésének ne lenne valamilyen differenciált következménye. Az a tény, hogy egyes alapjogok nem minősülnek magánjogi alanyi jognak, önmagában még nem elegendő bizonyíték az alapjogok egységes rendszere ellen, hiszen e jogok realizálásának garanciája az egyre inkább terebélyesedő közjogi alanyi jog kategóriája. Kétségesse teheti viszont az alapjogok egységét egy újabb bizonytalansági tényező, nevezetesen az alapjogi címzettség különbözősége. Már ha létezik ilyen különbség.





III. fejezet

Az alapjogok hatálya a szerződéses viszonyokra – vertikális-horizontális, közvetett-közvetlen hatály

a) Az alapjogok közvetlen versus közvetett hatálya; a probléma exponálása, különös tekintettel a munkajogra

73. A munkajog a felek alá-fölé rendeltségére, és ezzel együtt az önállótlan munkára épül. Ez a helyzet merőben különbözik általában a jogügyleti forgalomban meglévő tényleges hatalmi egyenlőtlenségektől, amelyek bizonyos területeken meglehetősen gyakran előfordulnak. Ilyenkor ugyanis a gyengébb hatalmi helyzetben lévő félnek lehetősége van a magánautonómia tényleges érvényesítésére a jogügylet során, amennyiben a jog biztosítja a versenyfeltételek meglétét.¹ Flume arra hívja fel a figyelmet, hogy a magánjogi jogügyletek során a partnerek egyenlőtlen pozíciója szinte általánosnak tekinthető. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a gyengébb fél önrendelkezési joga és ezáltal alkupozíciója csorbulna, mert a privátautonómiára épülő gazdaságban általában az erősebb partner gazdasági hatalma kiegyenlítődik.² A munkajogban azonban kétséges, hogy a gyengébb fél részéről a privátautonómia érvényre juttatásához elegendő lenne-e a verseny általános feltételeinek biztosítása az alapjogok hagyományos beavatkozási tilalmi funkciójának értelmezése alapján. A munkajog másik sajátossága ebben a kontextusban az, hogy két markáns – gazdasági és szociális – alapjogcsoport ütközik. Ezért hangsúlyozottan merül fel az a kérdés, hogy a felek jogügyleti magatartása szempontjából ki az alapjogok címzettje: a köz – azaz az állam, illetve meghatározott intézményei – vagy közvetlenül a jogviszonybeli partnerek. Ennek a kérdésnek ugyanakkor létezik egy másik vetülete is. A probléma ugyanis nem csupán az, hogy ki a címzettje az alapjogoknak, hanem az is, hogy a jogalkotáson keresztül a magánjog normáira e jogok hogyan hatnak.³ A különböző elméletek alapján kialakított, illetve kialakítani kívánt gyakorlat, a tradicionális magánjogi jogügyleteknél is furcsa következményekhez vezetett.⁴ A munkajogviszony alanyai tekintetében, az említett sajátosságok miatt az alapjogok közvetlen vagy közvetett hatálya közötti differenciálás pedig egyenesen a lehetetlen helyzetek kiküszöbölése érdekében szükséges.

Az alapjogok hatályának vizsgálata a munkajog szempontjából azért sem lehet közömbös, mert a munkajogban ugyan magánfelek kötnek jogügyleteket, de a munkajog története azt igazolja, hogy az állami beavatkozás – koronként és ideológiai megfontolásonként különböző mértékben – jóval intenzívebb, mint a magánjog egyéb területein, azaz a munkajogban néhány intézmény tekintetében közvetlenül jelen vannak közjogi elemek. A munkajog alanyai – mint magánfelek – azonban olyan jogügyletet is köthetnek, amelynek jogi természete legalábbis vitás.⁵ Nevezetesen a kollektív szerződés lényege szerint normatív jellemzőkkel is rendelkezik, regulatív funkciót is ellát és ebből következően a munkajog jogfor-

1 Canaris 1984, 207.

2 Flume 1979, 10.

3 Canaris 1984; 1999.

4 Uo. 204–205.

5 Lásd a kollektív szerződés jogi természetével kapcsolatban többek között Zöllner 1966; Wedderburn–Sciara 1988; Durand 1939.





rási rendszerének a vizsgálatánál sem lehet figyelmen kívül hagyni.⁶ Ebből a szempontból sem lényegtelen probléma az alapjogok hatálya, azaz mennyiben és hogyan kötik az alapjogok a kollektív szerződés alanyait, másképpen fogalmazva a kollektív szerződés kötelmi vagy normatív jellege dominál, és ettől függően csupán szerződéses partnereknek tekintendők-e a felek vagy ebből a szempontból – de csak ebből (!) – mintegy kvázi jogalkotónak.

Mit jelent valójában az alapjogok magánjogra kifejtett hatályának problematikája? Továbbmenve: az egyes országok alkotmányától, annak felépítésétől és általános, illetve konkrét normatartalmától függő – az egyes jogrendszereknél fontos – partikuláris értelmezési problémáról van-e szó, vagy pedig lassan már nemzetközivé terebélyesedő dogmatikai alapproblémáról? Másképpen megközelítve az alapjogoknak a magánjogra kifejtett hatályát: egyszerű címzettségi kérdés az alapjogok hatálya, vagy ezen túlmenően létezik-e az alapjogoknak valamiféle kisugárzó hatása a magánjog feleinek magatartására? Ismét más szempont szerint vizsgálva az alapjogokat: napjainkban meghatározott területeken az állami beavatkozás klasszikus tilalmának vagy az alapjogokat védő funkciója erősödésének vagyunk-e tanúi? Úgy tűnik, hogy az alapjogok és a magánjog kapcsolódása nem egy adott országra jellemző probléma. Kétségtelen, hogy az európai jogi kultúrában a *Drittwirkung der Grundrechte* értelmezésbeli vitája a német jogra jellemző,⁷ de hasonló diszkusszióval találkozunk többek között a svájci,⁸ az olasz,⁹ az angol jogban,¹⁰ illetve e téma összehasonlító elemzése is megtörtént.¹¹ A némelykor heves irodalmi diszkussziók alapján bizonyos, hogy az alapjogok és a magánjog rendkívül differenciált kapcsolata korántsem látszatprobléma.¹² Nyilvánvaló, hogy az alapjogok és a magánjog kapcsolatának értékelésében, közelebből az alapjogok és a munka magánjogának viszonyrendszerében elsősorban az európai, azon belül a német intézmény elemzése fontos, ugyanakkor nem mellőzhető az amerikai *state action doctrine* vizsgálata sem, amelyet sokan a *Drittwirkung* problematika előképének tekintenek,¹³ annak ellenére, hogy kialakulásában, fejlődésében és kivételeiben számos eltérés van a két rendszer között.

b) A state action doktrínájának kialakulása és fejlődése

74. A *state action*, illetve ahogyan gyakran nevezni szokták, *action under color of the state law* fogalma a gyakorlat által fokozatosan alakult ki. Gyökere magában az alkotmányban rejlik, nevezetesen az 1. cikkely 10. §-ában. Az itt megfogalmazott *contract clause* meglehetősen ritka az alkotmánytörténetben, mondhat-

6 Junker 2001a, 40–41.; Rüthers 1972, 40–44.; Bercusson 1999, 208.

7 Lásd erről többek között Canaris 1984; 1999; Gamillscheg 1989; Schwabe 1971; Jaensch 1997; Leisner 1960; Ruffert 2001; Pietzker 1990; Hauser–Vallender 1989; Classen 1997; Nipperdey 1961; Rüfner 1987; Dürig 1956. Többek álláspontja szerint a *Drittwirkung* tana, mint egy sajátos német jogi exportcikk terjedt tovább az egyes államok jogrendjeibe, mint például Japánba. Münch–Cordera–Riba 1998.

8 Bucher 1987; Häfelin–Haller 2001; Saladin 1982; 1988; Sandoz 1987; újabban Egli 2002.

9 Trabucchi 1994.

10 Phillipson 1999, 824–849.

11 Markesinis 1990; Tushnet 2003; Münch–Cordera–Riba 1998; Rabello–Sarcevic 1998.

12 Többen hangsúlyozzák, hogy „az alapjogok és a magánjog” kitétel magában foglalja az alapjogok és a magánjogi törvényhozás, valamint az alapjogok és a magánjogi jogügylet felei magatartásának kapcsolatát, amelyek viszonylatában korántsem esik azonos megítélés alá az alapjogok hatása. Lásd Canaris 1984.

13 Lásd ezzel összefüggésben Stern okfejtését: „Gemeinhin werden die Ahnherren der deutschen »Drittwirkungsdiskussion« in den Vereinigten Staaten von Amerika gefunden.” Stern 1988, Bd. III/1. 1521.



ni egyedinek számít.¹⁴ Ennek lényege szerint az államok nem hozhatnak olyan törvényt, amely a szerződést gyengítené.¹⁵ *Farnsworth* joggal hangsúlyozza, hogy ez a doktrína többfajta értelmezést kapott a *Supreme Court* különböző időszakai alatt; és egyes korszakokban a szerződés szabadsága uralkodott az alkotmányos jogok felett, máskor az alkotmány kerekedett a szerződéses szabadság fölé, éppen azon az alapon, hogy utóbbi is alapjog.¹⁶ Mindehhez hozzá kell tenni, hogy a *state action* doktrínája nem csupán a szerződéses szabadság versus állami beavatkozás viszonylatában értékelendő, hanem általában az egyén cselekedetei állami felülvizsgálatának relációjában.¹⁷ A *state action* doktrínájának további alkotmányos alapja az amerikai alkotmány XIV. kiegészítésében található. Ennek értelmében „... egyetlen állam sem hozhat vagy alkalmazhat olyan törvényt, amely korlátozza az Egyesült Államok állampolgárait megillető előjogokat vagy mentességeket; egyetlen állam sem foszthat meg valakit életétől, szabadságától vagy tulajdonától megfelelő törvényes eljárás nélkül; a törvénykezés során az államok senkitől sem tagadhatják meg a törvények nyújtotta egyenlő jogvédelmet.”¹⁸ Ebben a kontextusban az „állam” kitétel érdemel figyelmet. Mint ahogyan többen kiemelik, nem azt rögzíti a XIV. kiegészítés, hogy valamely személy nem foszthat meg más személyt életétől, szabadságától vagy tulajdonától. Ez a differenciált megközelítés mutat rá az amerikai alkotmány alapjogvédelmi funkciójára. A XIV. alkotmánykiegészítés alapján az államok kötelesek az alapjogokat garantálni, ami közelebből azt jelenti, hogy a sérelemnek magának a tagállam magatartásával kell összefüggésben állnia. Ez továbbá azt is jelenti, hogy amennyiben nem a közhatalom, illetve magánfél nem közszolgáltatást nyújtva egy másik magánfélnek sérelmet okoz, az érintett személy alapjoga ebben a kontextusban nem sérül, mert az alkotmányban biztosított alapjogi védelem címzettje nem magánszemély, hanem az állam, illetve a köz nevében eljáró személy. Ez a formula fejlődéstörténete során ugyanakkor nem feltétlenül azonos értelmezést kapott, és még egy adott – azonos értelmezésű – időszakban is több kivételt találunk.¹⁹

A *state action doctrine* alakulása szempontjából az első jellemző interpretáció az intézmény szűkítő fogalmi meghatározása volt az alkotmány XI. kiegészítéséhez kapcsolódóan.²⁰ Ennek lényege szerint az Egyesült Államok joga nem alkalmazható az olyan eljárások esetében, amelyet az Egyesült Államok egyik államának állampolgára, illetve külföldi államok polgárai vagy alattvalói indítanak az Egyesült Államok valamely (másik) tagállama ellen.²¹ Mi volt a kiegészítés célja?

14 Farnsworth 1998, 261–262.

15 „No state shall... pass... any law impairing the obligation of contract.” E szövegezésből következően, ez a tilalom az egyes államokra terjed ki és nem érinti magát a szövetséget, másrésről vitatott, hogy érinti-e a szerződéskötés szabadságát, vagy csak a már megkötött, létező szerződésekre vonatkozik. Uo. 261–262., 270.

16 Uo. 261.

17 Lásd erről Halmay–Tóth 2003, 99.

18 „No state shall make or enforce any law which shall abridge the privileges or immunities of citizens of the United States; nor shall any state deprive any person of life, liberty, or property, without due process of law; nor deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws.”

19 Lásd erről részletesen Giegerich 1992; Peretti 2007; Henkin 1962, 473–505.; Chemerinsky 1985, 503–557.; Quinn 1976, 146–179.; Black 1967, 68–109.

20 Peretti 2007, 2.

21 Erre a kiegészítésre azért került sor 1795-ben (1798-ban lépett hatályba), mert nem sokkal korábban más értelmezésű döntés született meg a *Chisholm v. Georgia* ügyben [2. U.S. (2Dall) 419 (1793)]. A tényállás szerint 1792-ben Alexander Chisholm, miután South Carolina telepesei vagyonát végrehajtás alá vették, perelni kívánta Georgia államot a *Supreme Court* előtt annak érdekében, hogy a bíróság kötelezze Georgia államot fizetésre azokért a javakért, amelyeket ő szállított Georgia állam részére a függetlenségi háború alatt. Az USA főügyésze, *Edmund Randolph* a felperes mellett avatkozott be a perbe, míg Georgia elutasította a keresetet azzal, hogy mint szuverén állam nem ismeri el a bíróság joghatóságát olyannal szemben, akinek az





Alapvetően az, hogy abban az esetben, ha egy állam tisztségviselője cselekedetével, eljárásával kárt okoz, olyan *ultra-vires* intézkedésnek minősül, amely a felhatalmazás nélküli magánakciók körében marad, és ennek megfelelően nem tartozik az állam joghatósága alá.²² Más kérdés, hogy ez a szemlélet – éppen az alapjogok tényleges kiüresedésének veszélye miatt – a XIV. kiegészítés (5) bekezdése alkalmazásával az idők folyamán jelentősen átalakult.²³ A *state action* szűk értelmezésével, szemben időben párhuzamosan egy másik szemlélet követhető nyomon a *Marbury v. Madison* ügyben,²⁴ amely az alkotmány IX. kiegészítéséhez kapcsolódik. Az 1791-ben született kiegészítés értelmében „az alkotmányban felsorolt meghatározott jogokat nem lehet úgy értelmezni, hogy azok elvonják vagy csökkentik a nép által élvezett más jogokat.” Ez gyakorlatilag egyben az alkotmányban foglalt jogokon túli, de általánosan elismert természetes emberi jogok védelmét is jelenti az indokolatlan állami beavatkozásokkal szemben.²⁵ A kiegészítés célja az volt, hogy elejét vegye egy alapjogi taxatív felsorolásnak, hiszen általában nem lehet örökérvényűként számba venni mindazokat a jogokat, amelyek az embert megilletik.²⁶ Egyébiránt a hivatkozott megfogalmazás következménye volt a X. kiegészítés, amelynek értelmében „az alkotmány által az Egyesült Államokra rá nem ruházott, de az egyes tagállamoktól meg nem tagadott jogok az államokat, illetve a népet illetik”.²⁷ A hivatkozott konkrét ügyben a *Supreme Court* először mondta ki egy, a Kongresszus által megalkotott jogszabályra – nevezetesen az 1789. évi bírói törvényre²⁸ –, hogy annak bizonyos felhatalmazó szabályai alkotmányellenesek. Ez a döntés alapozta meg a későbbiekben az ún. *judicial review* doktrínáját. Ez a fajta területi kiterjesztés ugyanakkor nem változtatott a címzettségi kör szűk értelmezésén. Jó példa erre kissé későbbi időből a *Barron v. Baltimore* ügy, amely megerősítette az eredeti értelmezést.²⁹

75. A *state action* intézményének megalapozása azonban a XIX. századra, különösen a század második felére tehető. Ebben az időszakban – 1872 és 1883 között – a bíróság több esetben foglalkozott az alapjogok magánszemélyek közötti érvényesülésével. Az első lényeges ügycsoport az ún. *Slaughter-House Cases* volt.³⁰ Ebben a bíróság meghatározott privilégiumokat, immunitásokat tett vizsgálat tárgyává, összehasonlítva az alkotmány IV. cikkely (2) bekezdésében és a XIV. kiegészítés (1) bekezdése második mondatában foglaltakat. Míg ugyanis maga az alkotmány az egyes államok polgáraitól szól, kimondva, hogy „az egyes államok polgárait megilletik az összes többi állam polgárainak nyújtott kiváltságok és men-

eljárásához korábban nem járult hozzá. A döntés – négy szavazat egy ellenében – a felperes javára döntött, hivatkozva az USA alkotmánya 3. cikkely (2) bekezdésére. Ennek értelmében a bírói hatalom kiterjed „...az egyik állam polgárai és egy másik állam közötti jogvitákra...”. Mint ahogyan a fentiekben utaltam rá, ezt az elvet változtatta meg gyökeresen az alkotmány XI. kiegészítése, amely úgymond immunitást adott a tagállamoknak.

22 Giegerich 1992, 8.

23 A XIV. kiegészítés (5) bekezdése felhatalmazást ad a Kongresszusnak, hogy a kiegészítésben foglalt rendelkezéseket törvények útján érvényesítse. Ennek azért van jelentősége, mert, ha az említett cselekmény szövetségi alkotmányos jogot, továbbmenve szövetségi törvényt sért, a *state action* érvényesíthető.

24 5 U.S. 137 (1803).

25 Halmi-Tóth, 2003, 270.; Graglia 1967, 777–779.

26 Lásd erről Goodman 1981.

27 A IX. kiegészítés jogi természetének értékeléséről szóló vita összefoglalását lásd Giegerich 1992, 88–93. A szövetség és az államok viszonyáról lásd The Interpretation 1982, 1331–1367.

28 Judiciary Act.

29 32 U.S. (7Pet.) 243, 250 (1833).

30 83 U.S. 36.



tességek”, addig a kiegészítés az Egyesült Államok polgárát említi. A hivatkozott ügy lényege, hogy a bíróság az előbbi is védeni rendelte az állami beavatkozástól.

A *Supreme Court* az *United States v. Cruikshank* ügyben³¹ fogalmazta meg először egyértelműen a *state action* doktrínáját.³² A louisianai bíróság egy lincselési ügyben kimondta, hogy az 1870. évi *Enforcement Act* 6. §-a alapján ítéli el az elkövetőket, nevezetesen a bandák alakításának és a konspiráció tilalmának megszegése miatt. A *Supreme Court* álláspontja szerint ez a szövetségi büntetőjogi tényállás alkotmányellenes módon került alkalmazásra. Az ítélet szerint a hivatkozott tényállások csak abban az esetben büntetendők amennyiben a sértettek olyan jogok gyakorlásában akadályozzák, amelyeket a szövetségi alkotmány vagy a szövetségi törvények védenek vagy biztosítanak. Ebben az esetben a *Supreme Court* a szoros értelmezést alkalmazta, amennyiben nem általában a természeti emberi jogokat, az ún. állam előtti jogokat, hanem az unió által meghatározott jogokat vonta védelem alá.³³ Mivel a bíróság úgy találta, hogy a békés gyülekezés joga, amelyet az elítéltek akadályoztak volna, nem a szövetségi alkotmány által biztosított jog, így ennek védelme csak a tagállamokra tartozik.³⁴ Hasonló szellemben született döntés a *United States v. Reese*,³⁵ valamint a *Virginia v. Rives*³⁶ ügyben. A *Slaughter-House Cases* és a *Cruikshank* ügyben lévő eltérő értelmezéstől függetlenül – nevezetesen egyelőre függetlenül a védett jogok terjedelmétől, illetve azok természetétől – a két ítéletben közös, hogy a *state action* a tiltott állami beavatkozás megakadályozásának intézménye.³⁷

Több hasonló esetet követően a *state action* meghatározó esetcsoportja a *Civil Rights Cases* volt.³⁸ Ezekben az esetekben feketéket ért különböző helyeken és helyzetekben faji diszkrimináció. A bíróság a XIII. és a XIV. kiegészítés rendelkezéseit vizsgálva különös hangsúlyt helyezett a XIV. kiegészítés (5) bekezdésére. Ennek értelmében a XIV. kiegészítésben található rendelkezéseket a Kongresszus törvényalkotás útján fogja érvényre juttatni. Ezzel összefüggésben a bíróság azt vizsgálta, hogy az (5) bekezdés mennyiben felhatalmazási norma.³⁹ A bíróság kifejtette, hogy a felhatalmazás a tiltásra vonatkozik.⁴⁰ A többségi véleményt jól jelzi az aláb-

31 92 U.S. 542 (1875).

32 Elemzését lásd Giegerich 1992, 191.

33 „...with the intend thereby to hinder and prevent them in their free exercise and enjoyment of rights and privileges »granted and secured« to them »in common with all other good citizens of the United States by the constitution and law of the United States«”.

34 Ezt a döntést számtalan kritika érte a későbbiekben. Egyesek a fentiekben ismertetett *Slaughter-House Cases* ügycsoportban kifejtett tézisek félreértelmezéseként minősítették az ítéletet, egyenesen úgy fogalmaztak, hogy az ott kimunkált értelmezési elvet megsemmisítették. Giegerich 1992, 192.; Palmer 1984, 739., 747.

35 92 U.S. 214 (1875).

36 100 U.S. 313 (1879). Ebben az esetben két színes bőrű gyilkosság miatt állt a bíróság előtt. A bíróság csak fehérekből állt, noha a virginiai törvények nem zárták ki feketék bevonását az esküdtszékbe. Kiderült azonban, hogy tudatosan csak fehéreket hívtak be a testületbe. A bíróság – ismételtén a XIV. kiegészítésre hivatkozva – önmagában ezen az alapon nem tartotta megalapozottnak az eljárás mintegy átruházását a *Supreme Court* szintjére. Hasonló döntés született, hasonló tényállásban az *Ex parte Virginia* ügyben, 100 U.S. 339 (1880).

37 A *Cruikshank* ügy egyik legfontosabb tanulsága az alábbi: „The fourteenth amendment prohibits a State from depriving any person of life, liberty, or property, without due process of law; but this adds nothing to the rights of one citizen as against another. It simply furnishes an additional guaranty against any encroachment by the States upon the fundamental rights which belong to every citizen as a member of society.”

38 109 U.S. 3 (1883) *Civil Rights Cases* alatt a *Supreme Court* az alábbi ügyeket tárgyalta: *US v. Stanley*; *US v. Ryan*; *US v. Nichols*; *US v. Singleton*; *Robinson and wife v. Memphis & Charleston R. Co.* Lásd részletesen Nerken 1977, 297–365.

39 Elemzését lásd Giegerich 1992, 201–206.

40 A szöveg az alábbi: „...the last section of the amendment invests Congress with power to enforce it by appropriate legislation. To enforce what? To enforce the prohibition. To adopt appropriate legislation for correcting the effects of such prohibited state laws and state acts, and thus to render them effectually null, void, and innocuous. This is the





bi érvelés: „...civil right, such as are guaranteed by the constitution against state aggression, cannot be impaired by the wrongful acts of individuals, unsupported by state authority in the shape of laws, customs, or judicial or executive proceeding”. A *Civil Rights Cases* történetének szerves részét képezi Harlan bíró különvéleménye. Az alkotmány XIII. kiegészítését – amely a rabszolgaság tilalmáról szól – tágan értelmezte és számára minden faji megkülönböztetés az állam vagy az államot képviselő tisztviselő részéről a rabszolgaság fenntartásának ismérveit hordozta magán. Álláspontja értelmében, az egyik embercsoportnak a másik általi mind jogi, mind gyakorlati leigázása a XIV. kiegészítéssel sem egyeztethető össze.⁴¹

76. A *state action* intézménye a XX. század elején lényeges változáson nem ment keresztül. Az alapjogok munkajogon belüli érvényesülése szempontjából azonban rendkívül lényeges volt az emberi méltóság értelmezésével kapcsolatban már elemzett *Lochner v. People of State New York* ügy.⁴² A szerződés szabadságát szinte a végletekig hirdető határozat jól tükrözi a *contract clause* koronként meglehetősen eltérő értelmezését. A *Supreme Court* a szerződéses szabadság elvét generálisan is rögzítette, de szükségét látta a munkaszerződésre külön is hangsúlyozni. Ennek értelmében: (Under such circumstances) „the freedom of master and employee to contract with each other in relation to their employment, and in defining the same, cannot be prohibited or interfered with, without violating the Federal Constitution”.⁴³ Ez egyben azt is tükrözi, hogy a munkaszerződés és a munkajogviszony az állami beavatkozás, a jogok védelme tekintetében semmiben sem különbözött általában a magánjog egyéb szerződéseitől, illetve jogviszonyaitól. Ezen nem változtatott Holmes bíró már hivatkozott különvéleménye sem.⁴⁴ A *Lochner* ügy még egy tanulsággal szolgált. A bíróság Holmes bíró álláspontjával szemben nem tartotta eljárását önkényes jogértelmezésen alapulónak, amely végeredményben azt jelentette, hogy a testület a *due process* elve mellett nagyobb hangsúlyt fektetett az *equal protection clause*, a *commerce clause*, valamint a *contract clause* elveire annak érdekében, hogy mind a tagállami, mind a szövetségi törvényhozást megakadályozza a szabad vállalkozás (*free enterprise*) érvényesülésének gyengítésében.⁴⁵

A *state action* doktrínája a harmincas évek végétől, de különösen II. világháború után viszont megváltozott.⁴⁶ Ez különösen az egyenlőségi klauzula értelmezésében nyilvánult meg. Az alkotmány más szemléletű megközelítéséhez a világháborút követő általános politikai és társadalmi közhangulat is hozzájárult, amelyet az is tükröz, hogy az ún. *reconstruction era* óta a polgárjogi jogalkotás egész sorozata indult meg.⁴⁷ Mivel a faji diszkrimináció problematikája – többek között a Kongresszus kellő politikai akarata hiányában – nem oldódott meg, *Truman* el-

legislative power conferred upon Congress, and this is the whole of it. It does not invest Congress with power to legislate upon subjects which are within the domain of state legislation; but to provide modes of relief against state legislation, or state action, of the kind referred to. It does not authorize Congress to create a code of municipal law for the regulation of private rights; but to provide modes of redress against operation of state laws, and the action of state officers, executive or judicial, when they are subversive of the fundamental rights specified in the amendment.”

41 Harlan döntésének elemzését lásd Giegerich 1992, 206–209.; Nerken 1977, 299–305.

42 198 U.S. 45 (1905).

43 Uo. Az eset elemzését lásd Berenstein 2003.

44 Holmes különvéleménye azért lényeges, mert az ezzel a döntéssel kezdődő alkotmánybírói korszak (*Lochner-era*) ellen ért. Álláspontja szerint a bíróság egy meghatározott gazdasági szemlélet alapján döntött, ami viszont nem feladata.

45 Farnsworth 1998, 264.

46 A korszak elemzését lásd Gorby 1988; Peretti 2007.

47 Giegerich 1992, 235–236.





nők határozott döntésre szánta el magát, amelynek egyik első lépése egy bizottság megalakítása volt.⁴⁸ Az ügyek elemzéséből a bizottság azt a következtetést vonta le, hogy fokozni kell az unió beavatkozási lehetőségét anélkül, hogy az egyes tagállamok felelőssége csökkenne.⁴⁹ A bizottság jelentése rendkívül nagy horde rejű volt, és nem csekély befolyást gyakorolt az 1948. évi választási kampányra.

Az 1948-as év az alapjogok magánjogi érvényesülése tekintetében áttörést hozott, ugyanis ebben az esztendőben született meg a *Supreme Court* talán leghíresebb döntése ebben a tárgykörben. A *Shelley v. Kraemer* ügyben⁵⁰ a bíróság egy magánjogi szerződést nyilvánított a XIV. alkotmánykiegészítéssel ellentétesnek a diszkrimináció tilalma tekintetében. *Henkin* fogalmazása szerint, ebben az ügyben az állam felelősségének a kérdése közvetlenül merült fel a magán diszkrimináció tükrében.⁵¹ Ez a döntés azonban mind a mai napig kritikai elemzések kerestűzében áll.⁵² *Vinson* bíró érvelése az alábbiakat tartalmazta. Mindenekelőtt rögzítette, hogy az alkotmány XIV. kiegészítésének címzettjei egyedül az állam(ok), ebből következően, amennyiben magánszemélyek másokat származásuk, fajuk, bőrszínük miatt hátrányos megkülönböztetésben részesítenek, az nem ellentétes az alkotmány vonatkozó kiegészítésével. Következik ebből az is, hogy egy ilyen tartalmú megállapodás (*restrictive covenant*) önmagában ellentétes lenne az alkotmány kiegészítésével. Ezzel szemben a tulajdonszerzés és a tulajdon feletti rendelkezés joga egyértelműen védett a XIV. alkotmánykiegészítés által. Az állam tehát nem akadályozhatja meg valakinek a tulajdonhoz való jogát származása miatti megfontolás alapján, oly módon sem, hogy egy ilyen tartalmú magánjogi szerződés érvényességét megállapítja.⁵³ A szöveg elemzése kapcsán *Henkin* kijelenti, hogy akármilyen módon is értelmezzük ezt a megfogalmazást, a bíróság új alkotmányjogot alkotott.⁵⁴ *Henkin* utal az 1883. évi *Civil Rights Cases* döntéseire, és hangsúlyozza, hogy ami-

48 *Committee on Civil Rights*. A bizottság feladata annak a vizsgálata volt, hogy milyen jogalkotási és végrehajtási eszközökkel lehet javítani az alapjogok védelmét. Ennek megfelelően a bizottság számos olyan esetet elemzett, amelyek éppen a privátszféra felelőit érintik, azaz magánmunkáltatók, pártok, szakszervezetek, magániskolák és -kórházak, szállodák, éttermek, egyéb szórakoztató intézmények, szállítási, közlekedési vállalkozások stb. magatartása által valósítottak meg diszkriminációt valamilyen kisebbség tekintetében. Lásd erről Giegerich 1992, 237–244.; Abraham 1988.

49 Javaslatait az alábbiakban foglalta össze. Szükségesnek tartotta a Szövetségi Igazságügyi Minisztérium belső strukturális átalakítását a *Civil Rights Section* hatékonyabb működése érdekében; jogalkotási lépéseket javasolt továbbá az alapjogok megsértésének szigorúbb büntetőjogi megítélése irányába, egyidejűleg azonban szükségesnek látta a polgári jogi eszközrendszer erősítését; indokoltak tartotta új törvények megalkotását különösen a lincselések, a választási eljárásba történő jogellenes beavatkozás, a magánmunkáltató, az államok közötti közlekedési vállalkozások általi diszkrimináció visszaszorítására. Lásd *To Secure These Rights, the Report of the President's Committee on Civil Rights*.

50 334 U.S. 1 (1948) Az ügy tényállása szerint egy 1911-ből származó magánjogi szerződés megtiltotta egy adott körzetben az ingatlan tulajdonosok számára, hogy tulajdonukat (telküket, házukat) ötven évig feketéknek adják el. Amikor az egyik tulajdonos a fekete Shelley házaspárnak adta el ingatlanát, az Missouri állam legfelső bírósága ezt az adásvételi szerződést érvénytelennak nyilvánította. Ezt követően a Supreme Court úgy döntött, hogy a lakók közötti megállapodás ellentétes az alkotmány XIV. kiegészítésével, mivel az ott megfogalmazott diszkrimináció tilalmába ütközik.

51 *Henkin* 1962, 473.

52 Nem sokkal a döntés után született tanulmányok: Wechsler 1959, 1–35.; Wechsler munkájára válaszként Pollak 1959, 1–6.; továbbá Lewis 1959, 1108–1120.; Alstye–Karst 1961, 1–58.; Black 1967–68, 68–109. A későbbiekben publikált munkákból lásd Chemerinsky 1985, 503–557.; Tushnet 1988, 383–408.; Gardbaum 2003, 388–459.

53 „These are not cases, as has been suggested, in which the States have merely abstained from action, leaving private individuals free to impose such discriminations as they see fit. Rather, these are cases in which the States have made available to such individuals the full coercive power of government to deny to petitioners, on the grounds of race or color, the enjoyment of property rights in premises which petitioners are willing and financially able to acquire and which the grantors are willing to sell. The difference between judicial enforcement and nonenforcement of the restrictive covenants is the difference to petitioners between being denied rights of property available to other members of the community and being accorded full enjoyment of those rights on an equal footing.” A szöveg elemzését részletesen lásd *Henkin*, 1962, 475–479.

54 „...the Court was making new constitutional law.” Uo. 475.





kor a bíróság kijelentette XIV alkotmánykiegészítés csak állami cselekmények esetében alkalmazandó, nem egyszerűen nyelvtanilag elemezte az alkotmány szövegét, hanem meghatározta a *state action* követelményét is. Többen utalnak arra, hogy ez a döntés ellentétes a korábbi gyakorlattal.⁵⁵ Az sem mellékes, hogy a *Shelley v. Kraemer* ügyben hozott döntéshez hasonló érveléssel a későbbi ügyekben sem találkozunk.⁵⁶ *Tribe* elemzésében arra mutat rá, hogy a *Shelley v. Kraemer* ügyben hozott döntés alapvetően az éppen aktuális politikai nyomás hatására született,⁵⁷ amelyet az is bizonyít, hogy hasonló példák nem követték.⁵⁸

77. Meghatározott előzmények után⁵⁹ 1964-ben lépett hatályba a már hivatkozott *Civil Rights Act (CRA)*. Mint ahogyan az előző fejezetben tárgyaltam, a törvény az amerikai alapjogfejlődés egyik – mind a mai napig – meghatározó állomása. A törvény első része a szavazati jogokat rögzíti.⁶⁰ A második rész a közösség számára elérhető, illetve használható magánterületen, illetve magánintézményekben történő diszkrimináció elleni védelmet szabályozza (*injunctive relief against discrimination in places of public accommodation*).⁶¹ A szabályozás értelmében a „*place of public accommodation*” fogalma alá tartoznak a hotelek, a moteltek, valamint az egyéb szálláshelyek, amelyekben legalább öt, erre a célra berendezett szoba található, továbbá éttermek, kávézók, múzeumok, koncerttermek, sportstadionok, valamint minden olyan hely, ahol kiállításokat vagy rendezvényeket szerveznek. A törvény hatálya kiterjed a tölthelyiségekre, valamint a sec. 201-ben foglalt meghatározott vállalkozásokra, végezetül rögzíti a kivételeket, mint például a magánklubokat, illetve azokat az intézményeket, amelyek ténylegesen nem nyitottak a köz számára. A harmadik és a negyedik rész a szegregációnak a közszolgáltatások és a közoktatás területén történő megszüntetéséről rendelkezik, míg az ötödik a *Commission on the Rights* intézményét szabályozza. A CRA VI. része a diszkrimináció tilalmával összefüggő szövetségi támogatási rendszereket szabályozza, kiemelve, hogy ezekből a programokból senkit nem lehet kizárni.⁶²

55 Az elemzések előszeretettel idézik fel a *Corrigan v. Buckley* ügyet [271 U.S. 323 (1926)], amelyben Sanford bíró az alábbiakat rögzítette: „It is State action of a particular character that is prohibited. Individual invasion of individual rights is not the subject-matter of the Amendment.” Lásd erről *Tribe* 2000, 1156 – 1158.

56 Ebben a relációban különösen a *Washington v. Davies* [426 U.S. 229 (1976)] ügyre hivatkoznak. Ebben az esetben a rendőrségre jelentkező feketék azzal indokolták kérelmüket, hogy a felvételi eljárás, beleértve az írásbeli tesztet, nem volt összefüggésben az elnyerhető állással, csupán a faj szerinti aránytalan megkülönböztetést segítette elő. A bíróság álláspontja szerint, a vonatkozó alkotmánykiegészítés célja, hogy megakadályozza a hivatalos/köz életben a faj szerinti diszkriminációt. Az eredeti szöveg az alábbi: „The central purpose of the Equal Protection Clause of the Fourteenth Amendment is the prevention of official conduct discriminating on the basis of race.” A szövegben a hangsúly nyilvánvalóan az „official conduct” kifejezésen van. *White* bíró a következőképpen folytatja: „But our cases have not embraced the proposition that a law or other official act, without regard to whether it reflects a racially discriminatory purpose, is unconstitutional solely because it has a racially disproportionate impact.”

57 *Tribe* 2000, 1156.

58 *Giegerich* 1992, 289–290.

59 A bíróság 1954-ben a nyilvános iskolában történő faj szerinti szegregációt alkotmányellenesnek nyilvánította [*Brown v. Board of Education*, 347 U.S. 483 (1954)]. 1957-ben a Kongresszus megalkotta a *Civil Rights Act*-et, amelyet 1960-ban egészített ki.

60 E rész tartalmának alapvető célja, hogy a különféle „literacy tests” visszaszorítása által megakadályozza a feketék kizárását a választásokból.

61 Ennek értelmében minden embernek joga van korlátozás nélkül és egyenlően részesedni azokból a javakból, szolgáltatásokból, és privilégiumokból, előnyökből és intézményekből, amelyek olyan közösségi intézmények által származnak, amelyek a törvény e fejezetének hatálya alá tartoznak, mégpedig mindenfajta – a faj, a szín, a vallás vagy a származás alapján történő – diszkrimináció és szegregáció nélkül. CRA sec. 201. (a).

62 A CRA sec. 601. értelmében: „No person in the United States shall, on the ground of race, color, or national origin, be excluded from participation in, be denied the benefits of, or be subjected to discrimination under any program or activity receiving Federal financial assistance.”



A *Civil Rights Act* VII. része nemcsak témám szempontjából kiemelkedő jelentőségű, hanem általában is jól tükrözi a *state action* doktrínájának újabb fejlődési, átalakulási tendenciáját. A fejezet címe *Equal employment opportunity*. Ez a témakör szintén a *President's Committee on Civil Rights* ajánlásán alapul,⁶³ és annak ellenére, hogy a fejezet számos kivételt tartalmaz, a foglalkoztatás során alkalmazott diszkrimináció tilalmát, annak személyi és tárgyi hatályát a törvény megpróbálta a korábbiakhoz képest a legszélesebb körre kiterjeszteni. Ennek megfelelően a fejezet alkalmazásában „személy” alatt értendő egy vagy több természetes személy, szakszervezet, szövetség, egyesülés, társaság, jogi képviselő, közös vállalat, részvénytársasági formában működő vállalkozás, nem bejegyzett cég, tröszt, a csődeljárás alatt lévő tröszt és a felszámoló.⁶⁴ A CRA sec. 701. (b) pontja azonban – mint ahogyan jeleztem – számos kivételt is tartalmaz. Ezek értelmében a törvény alkalmazása szempontjából munkáltatónak minősül mindenki, aki legalább huszonöt munkavállalót foglalkoztat a tárgyév vagy a megelőző év legalább húsz hetében.⁶⁵ Ebből következően a meghatározott munkavállalói létszám alatt foglalkoztató munkáltatóra a törvény hatálya nem terjed ki. Szintén nem tartozik a törvény hatálya alá a törvény 701(2) cikkelyében felsorolt „*bona fide private membership club (other than a labor organization)*”.⁶⁶ A CRA sec. 702. további kivételeket rögzít: így nem tartoznak a törvény hatálya alá azok a munkáltatók, amelyek külföldieket foglalkoztatnak az állam területén kívül, a vallási közösségekre, amelyek a vallással összefüggő oktató, nevelő tevékenység kapcsán munkáltatói minőségben is megjelennek. A törvény hatálya alá tartozó személyek a törvény által meghatározott tényállások fennállta esetén foglalkoztatási diszkriminációt, illetve jogellenes foglalkoztatási gyakorlatot valósítanak meg.⁶⁷ A munkáltató abban az esetben követ jogellenes foglalkoztatási gyakorlatot, amennyiben elmulasztja vagy visszautasítja a munkavállalók alkalmazását vagy munkájuk ellenértékének megfizetését, vagy egyéb más módon megkülönbözteti őket a foglalkoztatási feltételek, az elbocsátás vagy bármilyen kompenzáció, illetve előnyök tekintetében a faj, a bőrszín, a vallás, a nem vagy a nemzeti hovatartozás alapján. Szintén jogellenes foglalkoztatási gyakorlatot követ az a munkáltató, amely korlátozza, elkülöníti vagy csoportosítja a munkavállalóit, vagy egyéb helytelen módon kezeli őket a felsorolt diszkriminációs tényállások alapján. Hasonló követelményeket támaszt a törvény a munkaerő-közvetítőkkel szemben is. Lényeges, hogy a CRA nemcsak a munkáltatói minőségükben megjelenő szereplők tekintetében szabályozza az *unlawful employment practice* intézményét, hanem a szakszervezetekkel, illetve egyéb, a foglalkoztatásban működő szervezetekkel szemben is követelményeket támaszt.⁶⁸ A törvény értelmében egy *labor organisation* abban az esetben követ jogellenes foglalkoztatási gyakorlatot, ha kizárja vagy megszünteti a tagsági jogviszonyt vagy egyéb módon diszkriminálja tagjait az említett tényállások alapján, továbbá mindazon esetekben is, amikor korlátozza, elkülöníti vagy csoportosítja tagjait, vagy egyéb helytelen módon kezeli őket a diszkriminációs tényállások alapján. Vé-

63 Az ajánlás címe: *Fair Employment Practice Act*.

64 RCA sec. 701. (a).

65 Megjegyzendő, hogy ez a szám az 1972. évi *Equal Employment Opportunity Act* értelmében tizenöt főre csökkent. A megfogalmazás az alábbi: „the term »employer« means a person engaged in a industry effecting commerce who has fifteen or more employees for each working day in each of twenty or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, and any agent of such a person, but such term does not include”.

66 Lásd erről Pryor 1995, 632–636.

67 Az alfejezet címe „Discrimination because of race, color, religion, sex, or national origin”. A sec. 703. (a) értelmében: „It shall be an unlawful employment practice for an employer – ...”.

68 RCA sec. 703. (c).

gezetül akkor is, ha megkísérli megnyerni vagy a munkáltatót diszkriminatív cselekedetek megtételére, megszegve a törvény rendelkezéseit.⁶⁹

Megjegyzendő, hogy a *Civil Rights Act* meglehetősen tágan értelmezi az *unlawful employment practice* intézményét, hiszen önálló alfejezetben szól – mintegy általánosságban – az egyéb hasonló tényállásokról.⁷⁰ A törvény 704. cikkelyének értelmében jogellenes foglalkoztatási gyakorlatnak minősül, ha a munkáltató, a munkaező-közvetítő a munkavállalók, a szakszervezetek pedig tagjaik munkavállalási, illetve a tagsági jogviszony létesítésére irányuló kérelme (pályázata) során diszkriminációt alkalmaz, így például megkülönböztet a költségek tekintetében, egyes esetekben különös igazolásokat kér, illetve vizsgálatokat vagy eljárást, meghallgatást rendel el, ami sérti a törvény VII. fejezetét. Ugyanígy jogellenes foglalkoztatási gyakorlatnak minősül, ha a munkáltató, a munkaező-közvetítő, a szakszervezet olyan nyomdai terméket vagy hirdetést tesz közzé, amely utal a munkavállalók, illetve a tagok diszkrimináción alapuló limitálására, elkülönítésére vagy csoportosítására.

78. Miért lényeges általában a *Civil Rights Act*, illetve különösen a törvény VII. fejezete? Alapvetően azért, mert a *Supreme Court* számos esetben megállapította, hogy a magánfél tevékenysége közszolgáltatásnak, vagy ahhoz közeli tevékenységnek minősült, és ebből következően rá is alkalmazható a *state action* doktrínája. Ennek egyik karakterisztikus példája volt a *University of Pennsylvania v. EEOC* ügy.⁷¹ Ez az eset az előzőekben vizsgált *Shelley v. Kraemer* ügy vonatkozásában is figyelemre méltó. A tényállás tipikus esete egy trianguláris relációnak, amennyiben a szereplők a sértett, a sértő magatartást tanúsító és az állam. Ebben az ügyben azonban az államot nem a bíróság testesíti meg, hanem az *EEOC*, és a döntés végeredményben az *EEOC* felhatalmazásának erősségére, illetve minősítésére is vonatkozott. Ami ebben az ügyben kiemelendő, hogy a bíróság nem magánfelek alapjogi kollíziójáról döntött, hanem egy adott eljárás alkotmányos minősítéséről, amely az egyetemet felvételi eljárásának átalakítására kényszerítette.

Mindazonáltal utalni kell arra, hogy a *state action* doktrínájának alkalmazása számtalan bizonytalansággal terhelt. Így például a Kongresszus restriktív értelmezése nyomán született döntés abban a tekintetben, hogy a terhesség miatti megkülönböztetés nem tartozik a nem alapján történő diszkrimináció körébe.⁷² Ezzel szemben meglehetősen következetesen érvényesítette a bíróság az ún. *affirmative action*, vagy másképpen fogalmazva a *reverse discrimination* elvét.

69 Ez a rendelkezés többek között a *closed shop* intézményének és gyakorlatának visszaszorítására irányult. Lásd erről: Johnsen 1942; National Industrial Conference Board 1939; Hanson–Jackson–Miller 1981; Shiskin 1947; McCarthy 1964.

70 Az alfejezet címe: „Other unlawful employment practices”.

71 110 U.S. 577 (1990). Az ügyben a University of Pennsylvania – mint magánegyetem – versus egy kínai származású női associate professor tekintetében állapította meg az EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*), hogy az egyetem származása, neme, valamint nemzeti hovatartozása alapján diszkriminatív módon járt el, amikor az állás véglegesítése, illetve elnyerése során a férfi pályázókat előnyben részesítette. A bíróság nem fogadta el az egyetemnek az akadémiai szabadságra épülő kifogását, illetve azt, hogy erre való tekintettel bizalmi szempontok alapján dönt az állás sorsáról. Az ellentétes érdekek vizsgálata és mérlegelése alapján a bíróság arra az álláspontra jutott, hogy az egyetem ún. nyilatkozati kötelezettsége mögött a diszkriminációt elhárító közérdek húzódik meg. Ezzel az üggyel összefüggésben általában azt a következtetést vonják le, hogy a munkavállalói és a munkáltatói alapjogok kollíziója elől a bíróság azáltal tér ki, hogy a munkáltatói érdeket nem ismeri el alapjogi minőségűnek. Lásd erről Giegerich 1992, 251.

72 Lásd a *General Electric Co. v. Gilbert*, 429 U.S. 125 (1976) ügyet. Ezzel kapcsolatban ugyanakkor megjegyzendő, hogy a bíróság nem hozott egyhangú döntést. Stevens bíró a diszkrimináció fogalmának elemzéséből vitatta a döntés helyességét. Kijelentette továbbá: „By definition, such a rule discriminates on account of sex; for it is the capacity to become pregnant which primarily differentiates the female from the male.”



Mind a *Bakke*,⁷³ mind a *Weber*⁷⁴ ügyben a kisebbségek, illetve a hátrányos helyzetben lévők részére meghozott intézkedések alkotmányosságáról született döntés, kimondva, hogy az ún. *voluntary affirmative action* nem alkotmány sértő, még abban az esetben sem, amennyiben az előnyösebb helyzetben lévő érdeke sérül.⁷⁵

Az előzőekben jelzett szemléletváltás egyik további jeleként értékelhető a szokás, mint *state action* egyik lehetséges értelmezési tárgya. Ennek lényege, hogy amennyiben egy magánvállalkozás alkalmazottja a helyi szokásoknak megfelelően járt el, úgy eljárása magával vonhatta a *state action* intézményének alkalmazását. A magánalkalmazott cselekményének értelmezése korántsem vált automatikusan állami cselekménnyé, hanem általános elfogadottság, mondhatni az állami szférán kívül álló jogi meggyőződés volt hozzá szükséges.⁷⁶ Egy hosszú folyamat eredményéről volt tehát szó, amelyben az állami szférán kívül álló jogi cselekmények, mintegy államosítottá váltak, és ennek megfelelően adott esetben nemkívánatos beavatkozásnak számítottak. A fejlődési folyamat hosszát jelzi, hogy először 1970-ben tisztázta egyértelműen a *Supreme Court* a helyi – nem állami, államigazgatási – szokások és a *state action* viszonyát. A bíróság az *Adickes v. H. Kress & Co.* ügyben⁷⁷ – nem kis megosztottság mellett – kimondta, hogy a szokások a jog részévé válnak az állami hivatalok állandó és rendszeres gyakorlása, illetve jóváhagyása által.⁷⁸ Kiemelendő, hogy az újabb döntések sorát nem ilyen tartalmú eset nyitotta meg. A *Monroe v. Pape* ügyben⁷⁹ a bíróság azért utasította el a panaszos kérelmét Chicago város rendőrsége ellen, mert a „person”-re az adott törvény hatályát nem szándékozta a jogalkotó kiterjeszteni. Ez a határozat mintegy felülíródott a *Monell v. New York* ügyben,⁸⁰ amennyiben a bíróság a „person” fogalmát kiterjesztette a hatóságokra is.⁸¹ A *state action* megítélése szempontjából lényeges még a *White Primary Cases* néven ismert ügycsoport,⁸² amely ügyekben azt kel-

73 *University of California Regents v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978).

74 *Steelworkers v. Weber*, 443 U.S. 193 (1979).

75 Az első ügyben az egyetem elutasította egy fehér jelentkező felvételi kérelmét, mert az egyetem a férőhelyek hatodát a faji kisebbségek számára tartotta fenn. A fehér jelölt eredménye jobb volt, mint az *affirmative action*nel érintett színes bőrű társaié, azonban a bíróság ezt az egyetemi intézkedést nem tartotta alkotmányellenesnek. A másik ügyben a munkáltató egy továbbképzés során a helyek felét fekete munkavállalók számára tartotta fenn, abból a célból, hogy meghatározott szakmunkákat (*skilled work*) feketékkel láttassanak el. Az egyik fehér jelentkező, akinek nem jutott hely, kérelmében azt állította, hogy ő ennek a *reverse discrimination*nek az áldozata. A kérdés ebben az ügyben is az volt, hogy a munkáltató intézkedése sértette-e a Civil Rights Act VII. fejezetében rögzített diszkrimináció tilalmát. A bíróság legitimnek tartotta a munkáltató intézkedését, azzal indokolva, hogy „title VII's prohibition in 703(a) and (d) against racial discrimination does not condemn all private, voluntary, race-conscious affirmative action plans”.

76 Giegerich 1992, 221.

77 398 U.S. 144 (1970).

78 Az eset lényege az, hogy egy étteremben egy New Yorkból származó fehér tanárnő – aki fekete hallgatói kíséretében jelent meg – nem kapott kiszolgálást. Ezek a fiatal feketék hallgatói voltak abban az iskolában, ahol ő a nyári kurzust vezette (Hattiesberg, Mississippi). A tanárnőt az étteremből való távozásakor a hattiesbergi rendőrség letartóztatta koldulásért. A tanárnőtől eltérően a hallgatóknak felajánlották a kiszolgálást, és őket a rendőrség nem vette őrizetbe. A tanárnő kártérítést követelt az egyenlőségi klauzula megsértése miatt. A bíróságot az a kérdés osztotta meg, hogy vajon egy társadalmi gyakorlat csak abban az esetben minősül szokásnak – *custom* – a jogszabály értelmében (lásd 42 U.S.C. Sec 1843), ha ezt egy tagállam valamely hivatala jogszabályként hajtja végre. A bíróság végül rögzítette: „we think it clear that a »custom or usage of a State« for purposes of §1983 must have the force of law by virtue of the persistent practices of state officials”. A szokásnak mint az állami beavatkozás lehetséges tárgyának, valamint a konkrét ügynek az elemzését lásd Rutherglen 2002, 27–29.

79 365. U.S. 167 (1961).

80 436. U.S. 658 (1983).

81 Ebben a témakörben lásd még a *Middlesex Sewerage Authority v. National Sea Clammers Associations* [453 U.S. 1 (1981)]; a *Wright v. Roanoke Redevelopment and Housing Authority* [479 U.S. 418 (1987)]; a *Blessing v. Freestone* [520 U.S. 329 (1997)] ügyeket. Elemzését lásd Rutherglen 2002.

82 Az ebbe a körbe tartozó ügyek: *Nixon v. Condon* [273 U.S. 536 (1927)]; *Grovery v. Townsend* [295 U.S. 45 (1935)]; *Smith v. Allwright* [321 U.S. 649 (1944)]; *Terry v. Adams* [345 U.S. 461 (1953)]. Lásd részletesen Klarman 2002, 55–107.



lett eldönteni, hogy a politikai pártok (az előválasztások során) feketét kizárhatnak-e. Másképpen fogalmazva a párt mint magánszerveződés ilyen magatartása a *state action* szempontjából hogyan ítélandó meg. Ezekben az esetekben a bíróság indokolatlan közjogi, azaz állami beavatkozásnak tekintette a pártok magatartását, olyannak, amely sérti a XIV. kiegészítés egyenlő bánásmód klauzuláját. E döntések megítélése azonban korántsem egyértelmű.⁸³

79. A *state action* rendkívül összetett⁸⁴ és az idők során lényeges változáson átment intézményéről rendkívül nehéz összefoglaló gondolatokat rögzíteni.⁸⁵ A *state action* többek szerint az egyik legfontosabb eleme volt annak a kísérletnek, hogy a polgárháború által elért szövetségi rendszert a tagállamok javára valamelyest korlátozzák. Ennek megfelelően az intézmény szoros értelmezésben csak az állami beavatkozásokkal szemben biztosított védelmet, illetve az olyan fél eljárása ellen, aki valamely állami szerv nevében lépett fel – ideértve az *ultra vires* cselekményeket is. Tribe értékelése szerint a kezdetekkor két szándék fogalmazódott meg. Az első a magántevékenységek mentesítése volt az alkotmány tiltásai alól. Ennek a háttérben az állt, hogy az egyénnek mindenképpen választási lehetőséget biztosítsanak, amelyet elvesztett volna, ha az egyénnek is az alkotmány követelményei szerint kellett volna életvitelét vezetni. Ennek a koncepciónak a lényege tehát a feltétlen szabadság, amely természetesen nem zárta ki, hogy a törvények megszegése esetén egyéb jogkövetkezményeket ne lehetett volna alkalmazni. A második szándék két alapvető követelmény megerősítését jelentette, amelyek az alkotmány által megvalósított kormányzati struktúrát jellemezte, nevezetesen: a föderalizmust és a hatalmi ágak elválasztását.⁸⁶ A föderalizmus szupremáciájának ily módon történő erősítése természetesen csak nagy feszültségek árán volt biztosítható. Tribe nyomatékosítja, hogy hosszabb távon egyszerűen nem lehetett egyidejűleg biztosítani az egyén szabad választási lehetőségét és az állami vagy a szövetségi szabályozás érvényesülését. Ez a feszültség azonban feloldható, és Tribe erre két eszközt talál alkalmasnak. Az egyik a *state action* követelményeinek kiterjesztése addig a határig, ameddig még az egyéni szabadság követelményei engedik. Alternatív megoldásként elképzelhető, hogy a *state action* intézménye elismeri a háttérben az egyéni szabadság eszméjét, azzal azonban, hogy különös államérdek esetén szabályozással korlátozza azt.⁸⁷

A *state action* intézményének koherenciája álláspontja szerint attól függ, hogy melyik értelmezés kerül előtérbe. Az egyik lehetséges megítélés feltételezi, hogy az egyéni szabadság koncepciója az állami beavatkozás korlátozásának szolgálatában áll. A másik megítélés a szabadságot a választási lehetőség olyan intézményének tekinti, amelyet az állami beavatkozás nem érinthet. Az első szerint megkülönböztetünk állami beavatkozási lehetőséget, a beavatkozás kategóriáját és a beavatkozás tilalmát, amennyiben az megsértené az egyén választási szabadságát. A második értelmében viszont csak a beavatkozás melletti és az attól

83 Egyesek a közérdekű feladatként való elismerés kiterjesztését, illetve ezek államosítását látják mögöttük, mások pedig arra utalnak, hogy éppen ezáltal sikerült az előválasztásokat szabályozni, illetve bizonyos ellenőrzés alatt tartani. Elemzését lásd Giegerich 1992, 224–233.

84 Érdemes Charles Black értékelésére utalni, aki a *state action* esetek elemzése kapcsán a következőképpen fogalmazott: „The field is a conceptual disaster area...”. Black 1967, 95.

85 Lásd erről többek között Carr 1947; 1977; Corwin 1914.

86 Tribe 2000, 1149.

87 Tribe 2000, 1150.



való tartózkodás közötti döntés lehetséges.⁸⁸ A későbbiekben a *state action* fogalma lassanként bővült. Elsősorban a faji diszkrimináció visszaszorítása érdekében, egyes esetekben, a magánfelek által megvalósított alapjogsértés is a *state action* doktrínája alá került. Ennek egyik hathatós, de nem mindig következetesen alkalmazott ideája a magánfél által megvalósított *public function* – azaz a közfeladat ellátása.⁸⁹ Nyilvánvaló, hogy ez a fejlődési irány az egyéni választási szabadság szféráját bizonyos határok közé szorította.

80. A *state action* intézményének a *Civil Right Cases*⁹⁰ utáni időszakot illető irányultságát – nem időrendi sorrendben – *Williams* négy fázisra osztotta, úgymint a beavatkozás az *under color of law* szellemében; a nem hivatalos egyének és csoportok olyan tevékenységének minősítése, amely során kormányzati feladatkörükben járnak el; a kormányzat részéről való visszaütés a beavatkozásnak, végezetül a magánjogi szerződések bevonása a *state action* körébe.⁹¹ Míg az első periódusban a *state action* intézménye szigorúan az állami tevékenységre korlátozódott,⁹² a másodikként jelölt éraban az egyének és a magánszervezetek bizonyos tevékenysége kormányzati hatalmi színezetet kapott. *Williams* kiemeli, hogy ez különösen vonatkozott a munkáltatókra (meghatározott létszám felett), a szakszervezetekre és egyéb munkaüggyel kapcsolatos szervezetekre (munkaközvetítők), a szállítási vállalkozásokra, valamint a választójoggal összefüggő szinte valamennyi eljárásra.⁹³ Ami a szakszervezeteket illeti, a vonatkozó döntések⁹⁴ a tevékenységükkel együtt járó hatalmi helyzet és az ehhez kapcsolódó felelősség korrelációjából indultak ki.⁹⁵ Rendkívül figyelemre méltó a *governmental inaction* megközelítés, amelyet alapvetően a kormányzat sikertelenségeként könyvelnek el, amennyiben nem tudott hatást elérni a magánfelek tevékenysége és az alkotmányellenesség kimondása tekintetében.⁹⁶ Érdekes módon ugyanilyen kivételnek tartják azokat az ügyeket is, amelyekben a *state action* intézménye kiterjedt a magánfelek szerződéseire is.⁹⁷

A *state action* intézményének alkalmazása alapvetően egyensúlyi problémákon, illetve ezek megközelítésén nyugodott. Egyes korszakait akár hasonlíthatjuk is a közvetlen *versus* közvetett hatály, illetve a vertikális *versus* horizontális hatály, az unmittelbare Drittwirkung és a mittelbare Drittwirkung doktrínájához. Ez az összehasonlítás azonban több ok miatt kétséges. A társadalmi környezet és a jogi kultúra

88 Uo.

89 Lásd az *Evans v. Newton*, 382 U.S. 296 (1966), vagy korábbi a *Shelley v. Kraemer*, 334 U.S. 1 (1948) ügyekben.

90 Az 1875. évi *Civil Rights Act* összefüggésben felmerült ügyekről van szó.

91 *Williams* 1963, 351–352.

92 Lásd korábbi a *Ex Parte Virginia* [100 U.S. 339 (1880)], valamint később a már említett *Monroe v. Pape* [365. U.S. 167 (1961)] ügyeket.

93 *Williams* 1963, 355.

94 Ezek a döntések alapvetően a munkaerőpiacon való egyenlő esély biztosítását voltak hivatva biztosítani. Lásd a *Steel v. Louisville & N. R. Co* [323 U.S. 192 (1944)]; *Black v. Cutter Laboratories* [351 U.S. 824 (1956)]; *United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLC v. Sadlowksi* [457 U.S. 102 (1982)] ügyeket.

95 „But power is never without responsibility. And when authority derives in part from Government's thumb on the scales, the exercise of that power by private person become closely akin, in some respect, to its exercise by Government itself.” Lásd *American Communications Association v. Douds* [339 U.S. 382 (1950)]. Ezeket az eseteket részletesen elemzi Wellington 1961, 345–375. Mindehhez hozzátartozik, hogy hosszú ideig nem volt elegendő egy adott közlekedési vállalkozás monopóliumhelyzete, vagy az a tény, hogy közjogi szervezettől bérl, franchise-szerződés alapján üzemelteti a gépjárműparkját, hanem az is követelményként jelentkezett, hogy tevékenységét a Kongresszus autoritásától a *Public Utilities Commission* szabályozza és felügyelje. *Williams* 1963, 359. A választásokkal, illetve a választójog egységesítésével kapcsolatos esetek közül példaértékű a *Terry v. Adams* [345 U.S. 461 (1953)] ügy.

96 Alapesetnek általában a *Smith v. Illinois Bell Tel. Co.* [270 U.S. 587 (1916)] ügyet tekintik.

97 A már említett *Shelley v. Kraemer* ügy mellett lásd a *Barrows v. Jackson* [346 U.S. 249 (1953)] ügyet.



különbözőségén túl látnunk kell, hogy az alkotmány XIV. kiegészítésének 5. §-a, értelmében a kiegészítés rendelkezéseit a Kongresszusnak *törvényalkotás által kell érvényre juttatnia*. Másrészt mivel ezek a törvények – különösen a II. világháború után – jórészt megszülettek, az említett felek cselekményei abban az esetben voltak a *state action* alá vonhatók, ha nemcsak az alkotmányt, hanem a szövetségi törvényekben foglalt alapjogokat is sértették. A *state action* fejlődése szempontjából kiemelkedő szerepe van tehát a jogalkotásnak, amellyel azonban az erős *Supreme Court* értelmezésének jelentősége bizonyos időszakokban egyenrangú volt. A jogalkotás kiemelkedő állomása volt az 1964. évi *Civil Rights Act*. A törvényt követően a *state action* doktrínája érvényesül mindazon esetekben, ha a magánfél cselekménye állami kényszer által történt, ha cselekménye hagyományosan állami funkció gyakorlását jelenti, úgyszintén, ha a magánfél cselekménye és az állam funkciója között szoros kapcsolat áll fenn, továbbá akkor is, ha a magánfél jogsértő cselekménye mögött állami szerv akarata húzódik meg.⁹⁸ Ugyanakkor a rendszert többen azért kritizálják, mert a *Supreme Court* ott, ahol egyébiránt a valóságban csupán feszültség van az egyes alapjogok viszonylatában, ellentétet állít a „states rights” és az alapjogok közé. Mindenesetre a *state action* doktrínája nem választható el az Amerikai Egyesült Államok alkotmányfejlődésétől, a kiegészítések és a szövetségi jogalkotás jellegétől és irányultságától. Mindebből következően megállapítható, hogy a *state action* doktrínája az unió fennmaradása érdekében hozott áldozatos kompromisszum eredménye, és ennek megfelelően előképe, de álláspontom szerint semmiképpen nem példaképe az európai jogfejlődésnek.

c) *Mittelbare versus unmittelbare Drittwirkung; a német jogfelfogás dilemmái*

81. Bármennyire is előkép az amerikai *state action* intézménye, az alapjogok közvetlen, illetve horizontális hatályának az európai megítélése mégis önálló elemzést igényel. Mint ahogyan a *state action* is alkotmányfüggő doktrína, úgy a német *Drittwirkung*-teóriákat sem lehet elválasztani a *Grundgesetz*től. Kiindulópontként szolgál a GG 1. cikkely (3) bekezdésének megfogalmazása: „*Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.*”⁹⁹ A GG azonban tartalmaz olyan rendelkezést is, amely az alapjogok védelmének kötelességét és ezáltal az alapjogoknak mintegy közvetlen hatályát rögzíti. A GG 9. cikkelye szabályozza az egyesülési szabadságot, valamint azoknak az intézkedéseknek a tilalmát rendeli el, amelyek a munkaharc ellen irányulnak.¹⁰⁰ A koalíciós szabadságra vonatkozó rendelkezésekkel kapcsolatban a 9. cikkely (3) bekezdésének második mondata kimondja: „*Abreden, die dieses Recht einschränken, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.*” Egyelőre nem vizsgálva annak az okát, hogy miért éppen a koalíciós szabadság védelme tekintetében határozott a német alkotmányozó az alapjogok közvetlen hatályáról,¹⁰¹ azt többen hangsúlyozzák, hogy egyedi, kivételes jogvédelmet biztosít az alkotmány a koalíciós szabadság részére (*der einzigartige*

⁹⁸ Giegerich 1992, 455.

⁹⁹ Másképpen fogalmazva, a felsoroltak az alapjogok rendelkezéseinek címzettjei. Stern 1988, 1511.

¹⁰⁰ *Vereinigungsfreiheit, Verbot von Maßnahmen gegen Arbeitskämpfe.*

¹⁰¹ Lásd erről Maunz–Dürig 1993, Art. 9. Abs. III. RdNr. 164–192.; Leisner 1960, 346.; Scholz 1971, 43.; 1972; Canaris 1999, 34–35.



Schutz),¹⁰² amelyet azonban nem lehet általánosítani, mert ebben az esetben a magánjog jelentős részét – különösen a szerződési és a kártérítési jogot – az alkotmány szintjére emelnénk. *Canaris* kiemeli, hogy ez az álláspont azért is tarthatatlan lenne, mert a magánjogot éppen sajátosságaitól fosztanánk meg.¹⁰³

A *Drittwirkung* problematikájának kezdete a német jogban jóval a Weimari Köztársaság előtti idősakra nyúlik vissza, habár többek felfogása szerint ez a téma csak érintőlegesen került előtérbe.¹⁰⁴ Kétségtelen azonban, hogy az alapjogok hatásával összefüggő problematika már az 1849. évi *Reichsverfassung* rendelkezései során is felmerült,¹⁰⁵ illetve megjelent a weimari alkotmány több cikkelyében. Jellemző módon a weimari alkotmány 118. cikkely (1) bekezdése a véleménynyilvánítás szabadságát a munka és az alkalmazotti jogviszonyokra is kiterjesztette, és erre hivatkozva az alapjogok közvetlen érvényesülésének igazolására tettek kísérletet. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy ez a konstrukció inkább hasonlított a *Gesetzvorbehalt* intézményéhez, amennyiben a véleménynyilvánítás szabadságát csak általános törvények által lehetett korlátozni.¹⁰⁶ Ezzel szemben a koalíciós szabadság a hatályos *Grundgesetz* tartalmával megegyező védelemben részesült.¹⁰⁷ Kétségtelen, hogy a weimari alkotmány egyes cikkelyeiben található megfogalmazás megosztotta a jogtudomány képviselőit.¹⁰⁸ A jelzett *Drittwirkung*, pontosabban az *unmittelbare Drittwirkung* nem véletlenül jelent meg a munkajog területén. A korábban már jelzett igény a szociális szféra szabályozására, továbbá az állami beavatkozás jelenléte a munkajogi jogviszonyok átalakításában, azt a törekvést erősítette, hogy éppen ezen a területen legyen áttörés a hagyományos állam-egyén alapjogi *Gebot-Verbot* képletben. Ennek – egyébként túl az alapjogi megközelítésen – a munkajog fejlődésének egésze szempontjából jelentősége volt, amennyiben a munkáltató-munkavállaló kapcsolatra jelentős hatást gyakorolt az alkotmány –, vagy közvetlenül, vagy például a BGB mint általános törvény által.¹⁰⁹ Mindazonáltal a szociális jogok megjelenése, illetve kiemelt védelemben történő részesítése érzékeltette e jogok különösségét. Az alkotmány közvetlen alkalmazhatóságát azért látták megoldásnak a szociális jogok védelmére, mert ez a joganyag a piacra épülő BGB-ben teljes egészében nem volt elhelyezhető, és a védelmi szabályok, az ún. gyári törvényhozás sem fogta át minden szegmensüket.

82. Az alapjogok közvetett versus közvetlen hatálya a II. világháborút követően az államjog/alkotmányjog tudományának egyik alapvető problémájává vált. Az *unmittelbare Drittwirkung* elméletének megalkotója *Nipperdey* volt.¹¹⁰ Iskolájához többen tartoztak,¹¹¹ és hatása több-kevesebb intenzitással még a fordulópon-

102 Maunz–Dürig 1993, Art. 9. Allgemeine Systematik des Art. 9. RdNr. 4.

103 Canaris 1999, 34–35.

104 Lásd Stern 1988, 1515. Nézete szerint például Leisner túlértékeli a sporadikusan fel-felbukkanó véleményeket ebből a korszakból.

105 Lásd a levéltitokkal kapcsolatos rendelkezéseket (§ 142. Abs. 1.).

106 Lásd erről Dürig 1956, 170–171.

107 A weimari alkotmány 159. §-a értelmében: „Die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit einzuschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig.” A weimari alkotmánnyal kapcsolatban utalni kell arra, hogy a jelzett rendelkezéseken kívül több cikkely jogi természetű vitát a *Drittwirkung* problematikáját illetően. Ezek közé tartozik a 136. cikkely (3), de különösen (4) bekezdése, valamint a 165. cikkely (1) és (2) bekezdése.

108 Lásd erről részletesen Leisner 1960, 52–112.

109 Uo. 58.

110 Nipperdey 1950; 1951; 1961.

111 Így többek között *Krüger*, majd később *Ramm*, *Münch* és a már hivatkozott *Leisner*.



tot jelentő 1958-as *Lüth-Urteil*¹¹² után is egyértelmű volt. Ezzel a felfogással szemben, szinte vele azonos időben jelentkeztek a *mittelbare Drittwirkung* nézet képviselői. E teória kimunkálója és meghatározó alakja *Dürig* volt.¹¹³ Követői közé tartozott többek között *Bachof*, *Flume* és *Canaris*.

Az alapjogok közvetlen hatályának lényege szerint az alapjogok a magánjogi forgalomban, a magánszemélyek között kényszerítően hatnak (*zwingend verbindlich sein*), azaz érvényesülésükhöz e területen sem szükséges külön törvény beiktatása. Nipperdey megfogalmazása szerint az alapjogoknak abszolút hatálya van a magánfelek közötti jogviszonyok tartalmára és ezzel együtt azok jogkövetkezményeire.¹¹⁴ E teóriából az is következik, hogy az egyén a magánjogi jogviszonyok alapításában és alakításában közvetlenül és kötelezően az alapjogok alá rendelt, továbbá ez érvényesül minden harmadik személy – mint potenciális jogviszonybeli partner – irányában is. Ez az elmélet azonban – a konstrukció lényegében rejlő dogmatikai kiindulástól eltekintve – tartalmazott egy jelentős bizonytalansági tényezőt. Nevezetesen az alapjogok közvetlen hatályának teóriáját képviselők közül senki nem állította, hogy valamennyi alapjognak közvetlen hatállyal kellene rendelkeznie a magánjogi jogviszonyokban. Többen azt az álláspontot vallották, hogy az egyes alapjogok külön-külön vizsgálatára van szükség. Ez a differenciált megközelítés végeredményben elkerülhetetlen volt, hiszen a BGB 134. §-a, valamint 823. § (1) bekezdése az alapjogok feltételezett közvetlen hatályától függetlenül is a felek rendelkezésére állt.¹¹⁵ Nipperdey és a nézetét vallók ebből következően az alapjogok fokozatos hatását emelték ki, illetve ezen alapjogok mintegy lépcsőzetes felépítését vázolták fel.¹¹⁶

Az alapjogok közvetlen hatályának elméletét számos érveléssel igyekeztek alátámasztani.¹¹⁷ Az egyes argumentációk különös jelentőséget kaptak a *Bundesverfassungsgericht* törekvésének fényében, amelyben megkísérelte egymástól elválasztani az alapjogok objektív oldalát, valamint az alapjogot mint alanyi jogot. Ebből a szempontból kiemelkedő jelentőségű az ún. *Steuerspitting-Urteil*.¹¹⁸ Ebben az ügyben a bíróság kifejtette, hogy a GG 6. cikkely (1) bekezdése nem csupán egy „klasszikus alapjog”¹¹⁹, hanem egyben alapvető norma (*Grundsatznorm*), amely meghatározott értékrendet jelent a család és a házasság tekintetében mind a magánjog, mind a közjog számára. Az utóbbi kitétel – nevezetesen „*das heißt eine verbindliche Wertentscheidung für den gesamten Bereich der Ehe und*

112 BVerGE 7, 198.

113 Megalapozó munkáit lásd *Dürig* 1954; 1956.

114 Nipperdey 1961, 15.

115 A BGB 134. § értelmében egy adott jogügylet, amennyiben törvényi tilalomba ütközik, semmis, feltéve, ha a törvényből más nem következik. A BGB 823. § (1) bekezdése alapján, aki szándékosan vagy gondatlanul más testi épségét, egészségét, szabadságát, tulajdonát vagy egyéb jogát jogellenesen megsérti, köteles a sértettnek az ebből származó kárát megtéríteni.

116 Ezzel összefüggésben érdemes megjegyezni, hogy azok, akik egyébként az alapjogok közvetlen hatályának teóriájával értettek egyet, felhívták a figyelmet általában a *Drittwirkung* veszélyeire, és például *Ramm* egyenesen a magánjognak a közjogba való totális beolvadásától óvott. A másik aggály, amely a *Drittwirkung* intézményét – különösen az *unmittelbare Drittwirkung* kategóriáját – legalábbis kétségessé tette, a GG-ben általánosan megfogalmazott szerződéses szabadság elvének elismerése. Ezt az ellentmondást azonban annak az elismerésével vélték feloldhatónak, hogy a szabadságjogok gyakorlása során kötelezettség áll fenn a másik fél hasonló tevékenységének tiszteletben tartására, és az alapszabadságok korlátlan gyakorlásáról való kölcsönös lemondás elvéiben nem változtatja meg a felek viszonyát. Lásd erről többek között *Ramm* 1960, 13–15., 53–56.

117 Lásd erről *Stern* 1988, 1540–1543. Jellemző, hogy egyes érvek, mint például az ún. *Erst-Recht-Schluß* rendkívül hosszú ideig tartották magukat, annak ellenére, hogy megalkotója – Nipperdey – csakhamar feladta. Lásd erről *Ruffert* 2001, 12–13.

118 BVerfGE 6, 55.

119 Art. 6 [Ehe, Familie, nichteheliche Kinder] (1) Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung.



Familie betreffenden privaten und öffentlichen Rechts” –, ugyanakkor „nem jelenti azt, hogy az egyén konkrét ügyben megkövetelhetné és kikényszeríthetné az államtól, hogy eleget tegyen intézményes védelmi kötelességének”.¹²⁰ Ezt a problémát mások az újabb irodalomban a jogrendszer egységéből, továbbá a magánjog és az alapjogok kongruenciájából vezetik le.¹²¹

83. Annak ellenére, hogy a *Bundesarbeitsgericht* egyes ítéleteiben szinte az 1980-as évekig nyomon lehet követni az egyes alapjogok közvetlen érvényesülését,¹²² az alapjogok közvetett hatályának elmélete csakhamar napvilágot látott, amelyet *Dürig* már hivatkozott, 1956-ban publikált tanulmánya alapozott meg. Kiindulópontja szerint a jog olyan egységes rendszert képez, amelyben az alapjogok, mint alapvető értékrendszer, a bennük megtestesülő értékek komplex védelmét szolgálják. Alapvető tévedés lenne – írja –, ha kételkednénk abban, hogy a materiális magánjog vagy a magánjogi jogalkalmazás ne lenne közvetlenül kötve az alapjogokhoz.¹²³ Hangsúlyozza ugyanakkor, hogy a magánjogi rendszer helyrehozhatatlan károkat szenvedne,¹²⁴ ha valamikor is az lett volna a kiinduló álláspont, hogy az alaptörvény elsődleges rendeltetése, hogy éppen az állam(i hatalom) ellenében kialakított általános szabadságjog érdekében, az állam szabadságáért, fogalmilag magába zárja az általa egyébként nem akadályozott, egymással egyenlő viszonyban lévő magánfelek magánjogi jogügyleti viszonyait. Mindebből következően az állami hatalomnak – és ezen keresztül a bírói hatalomnak is – alapvető kötelessége a magánfelek szerződéseit, egyoldalú jogügyleteit, cselekvéseit és mulasztásait egymás közötti viszonylatukban jogszerűnek elismerni, még abban az esetben is, ha ezek az alkotmánynak azokkal az alapvető elveivel ellentétesek, amelyek az államot – amennyiben cselekvőként fellép – kötnék.¹²⁵ Kifejti, hogy ezeknek a tényállásoknak a megítélése a polgári jogalkalmazás tárgykörébe tartozik, és a magánfelek jogügyleteinél az alkotmány (közvetlen) megsértéséről – „*Verstoß gegen Grundrechte*” – csak abban az esetekben beszélhetünk, ha az magából az alkotmányból következik.¹²⁶ Amennyiben például az emberi méltóság magánfelek általi megsértése következik be, közvetlenül a BGB 134. §-át lehetne segítségül hívni. Rögzíti, hogy az emberi méltósághoz bizonyos alapvető életfeltételek szükségesek és az államnak magának is az ilyen módon, méltóságában létező embert kell feltételeznie. Előfordulhat azonban konkrét esetben, hogy az egyes egyén éppen az anyagi javakról történő lemondás árán kívánja önmagát tökéletesebbé tenni, és ebben a törekvésében az állam, magánjogi semmisségi alap hiányában

120 Halmi–Tóth 2003, 104. Erre utal egyébként a hivatkozott ítélet további része: „*Er ist mindestens insoweit den Gesetzgeber aktuell bindendes Verfassungsrecht, als er eine Beeinträchtigung von Ehe und Familie durch störende Eingriffe des Staates selbst verbietet.*”

121 Lásd Rüfner 1987, 215–230.

122 Uo. 226–228.

123 Dürig 1956, 157–158.

124 „Unser Zivilrecht würde einen *nicht wieder gutzumachenden schweren Schaden erleiden...*” Uo. 158–159.

125 Uo. Dürig felfogásában éppen ez a megközelítés *értékeli fel az alkotmányt*, amelynek lényege, hogy az emberi méltóságból eredő szabadság minden más egyéni szabadság előtt áll. Ebből az is következik, hogy az egyének egymás közötti ügyleteiket szabadon alakíthatják, tekintet nélkül azokra a parancsokra és tilalmakra, amelyek egyébként az egyént a cselekvő, beavatkozó állammal szemben érintenék. Számos példát hoz a magánfelek közötti jogügyletek világából annak a helyzetnek az illusztrálására, amelyben önmagán a jogügyleten belül formálisan kimutatható az egyenlőtlen bánásmód vagy valamely alapjogról való lemondás, valamely alapjog nem használatának a rögzítése anélkül, hogy az alkotmány vonatkozó rendelkezései sérülnének. Uo. 160–161.

126 Erre példa a már említett Art. 9 (3) bekezdés második mondata.





nem akadályozhatja meg.¹²⁷ Következtetése szerint annak, aki hű az alkotmány-
nak – többek között – az emberi méltóságra vonatkozó szabályához, és ennek el-
sődleges kifejezését a szabadságban határozza meg, éppen az alaptörvény érvé-
nyesülése érdekében el kell ismernie a magánjog önállóságát (*Eigenständigkeit*),
és öntörvény(szer)űségét (*Eigengesetzlichkeit*) az alkotmányjogi alapjogi rend-
szerrel szemben.¹²⁸ Ebből is következően – mivel a jogrend dualisztikus felépítésű
konstrukció –, az alapjogok általában az állammal szemben, mint *szubjektív közjo-
gi jogok* érvényesülnek, és a polgári jogra, harmadik irányban (*Drittrichtung*) sa-
ját hatása van.¹²⁹

Dürig megoldásában az egyes alapjogok az emberi méltóság elvének különbö-
ző kifejezésformái, amelyek egy egységes értékrendet (*Wertsystem*) képviselnek,
amelyhez egy általános igényrendszer (*Anspruchssystem*) kapcsolódik, s amely-
nek célja, hogy az állami tevékenységből eredő esetleges veszélyek ellen bizto-
sítsa az alapjogok érvényesülését. Kiemeli ezzel együtt, hogy az alapjogok éppen
azáltal érvényesülnek, hogy elismerik a magánjog alanyainak a saját jogügyleteik
feletti rendelkezési jogát, ezáltal a magánjog önállóságát, másrésről azt is, hogy
ez természetesen nem töri meg a jognak egy meghatározott értékrend szerinti
egységét.¹³⁰ Dürig ezt a gondolatot viszi tovább egy 1963-ban publikált nagyhatá-
sú munkájában.¹³¹ A tanulmány címe is sokatmondó: *Grundrechtsverwirklichung
auf Kosten von Grundrechten*. Álláspontja szerint Németországban az alapjogok,
illetve az alapjogok érvényesülésével összefüggő problémák jelentősen felértéke-
lődtek, ami nem csodálható a hitleri korszak jogsértései következményeképpen.
Számos példán keresztül arra hívja fel a figyelmet, hogy egy adott alapjog érvénye-
sülése végeredményben csak egy másik alapjog „költségére”, kárára, illetve korlá-
tozásával történhet. Ennyiben az alapjogok érvényesülése során mindenképpen
kimutatható egy bizonyos nyomás, harci karakter (*Kampfcharakter*).¹³² Megjegy-
zi, hogy talán sokan örülnének, ha a jogalkotó az alapjogok kollíziója során kelet-
kezett viták feloldását azon az alapon szabályozná, hogy a vitában álló felek azo-
nos szintű alapjogok hordozói, azonban egy ilyen megoldás teljességgel elhibá-
zott lenne. Értelmezésében a két alapjog – a szabadság és az egyenlőség – is egy-
más „költségére” érvényesül, és amennyiben az egyik túlburjánzik, könnyen fel-
borulhat az alapjogok viszonylag zárt rendszere, mint ahogyan az a totalitárius ál-
lamberendezkedésnél megfigyelhető. Dürig meglehetősen elítélő mondatokkal
idézi fel a weimari köztársaság demokráciáját, amennyiben kifejti, hogy ennek a
demokráciának a döntő gyengesége az értéksemlegesség (*Wertneutralität*) volt,
amely miatt nem volt képes megakadályozni a náci diktatúra kibontakozását.¹³³ Ez
pedig a demokrácia öngyilkosságát jelentette, éppen a jogállami szabadságjogok
által.¹³⁴ A jóléti és az elosztó állam politikájának ára egy demokratikus államberen-
dezkedésben mindig az egyén szabadságjogán múlik. Ez a kiemelés azért fontos,
mert erre csak egy értékorientált alkotmány mellett van lehetőség.¹³⁵

127 Uo. 163.

128 Uo. 164.

129 Uo.

130 Uo. 176–177.

131 Dürig 1963, 81–96.

132 Uo. 83.

133 Uo. 86.

134 „...der Grundrechtsterror droht auch von den Grundrechtsinhaber – also von uns.” Uo. 87.

135 „Das Grundgesetz hat Werte verabsolutiert.” Uo.





A Dürig által lefektetett *mittelbare Drittwirkung* tana mintegy két évvel később látványos igazolást nyert az alkotmánybíróság egyik leghíresebb ítéletében, az ún. *Lüth-Urteil*ben.¹³⁶ Ennek az ítéletnek az alapvető jelentőségét és hatását mi sem jelzi jobban, mint az, hogy a benne lefektetett alapvető elveket a következő negyven évben nem revideálták, annak jogosságát érdemben nem kérdőjelezték meg.¹³⁷ Az alkotmánybíróság ítéletében az alábbiakról rendelkezett, alapvető megállapításokként. Az alapjogok elsősorban az állampolgárt az állammal szemben védő jogok (*Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat*). Dürig alapvetését átvéve rögzítették, hogy az alkotmányban lévő alapjogok objektív értékrendet testesítenek meg, amelyek az alapjogi döntésekben a jog minden területére egyaránt vonatkoznak. Az ítélet általános megállapításának második pontja jogtörténeti jelentőségű. Ebben az alkotmánybíróság visszavonhatatlanul állást foglalt az alapjogok lényegi tartalmának a polgári jogban érvényesülő közvetett hatálya mellett, amelyek a polgári jogi rendelkezések által valósulnak meg.¹³⁸ Lényeges az alkotmánybíróság értékelése a bíróságok feladatainak meghatározása tekintetében is. Az általános alapvetés harmadik pontja szerint a polgári bíróság ítélete által megsérti az alapjogokat, amennyiben félreismeri az alapjogoknak a polgári jogban kifejtett hatályát. Ennek megfelelően az alkotmánybíróság nem általában, hanem csak a konkrét alapjog megsértése tekintetében vizsgálja a polgári bíróság ítéletét.¹³⁹ Az alapjogok korlátozása, az alapjogok magánjogi hatálya, valamint az alapjogok érvényesülése és a jogalkotás összefüggéseit rendezi az általános megállapítások negyedik és ötödik pontja, amelyben a testület kifejti, hogy a polgári jogi normák tekinthetők olyan általános törvényi rendelkezéseknek, amelyek a magánjog feleinek jognyilatkozatai, illetve jogügyletei tekintetében korlátozhatják az alapjogok érvényesülését.¹⁴⁰

84. Az alapjogok magánjogi érvényesülésével összefüggésben kialakult irodalmi vita következő fordulópontját *Canaris* előadása, majd az ennek alapján publikált tanulmánya jelentette.¹⁴¹ A „*Grundrechte und Privatrecht*” címmel közzétett tanulmány részletesen elemezte az *unmittelbare Drittwirkung* tanát, az alapjogok közvetett hatályát összefoglaló *mittelbare Drittwirkung* elméletét, majd mindezt követően az alapjogok rendeltetésének vizsgálatán keresztül vont le következtetéseit. Dürighez hasonlóan számos példát hoz fel annak illusztrálására, hogy

136 BVerfGE 7, 198. Értékelését lásd többek között Canaris 1984; 1999; Ruffert 2001, 15–17.; Brinkmeier 2001, 421–428. A Lüth-Urteil átfogó bemutatását lásd Henne–Riedlinger 2005.

137 Az ítélet további perspektívákat is megnyitott, nevezetesen kiszélesítette a magánjogi szabályok rugalmasabb értelmezését, valamint általában a magánjog átalakítását, amely által az alapjogok magánjogi értelmezése is megújult. Többen arra hívják fel a figyelmet, hogy az Lüth-ítélet mint *rationes decidendi* minden korban a megfelelő értelmezésben változatlanul alkalmazható. Értékelését lásd többek között Ruffert 2001, 16.; Pietzker 1990, 345–346.; Lerche 1996, 215–216. Az ítélet alapjául szolgáló tényállás szerint egy filmrendező (Veit Harlan) 1950-ben a hamburgi német filmfesztiválra egy új filmmel nevezett. A rendező korábban, a náci rendszerben antiszemita filmet készített, amely nevét híressé, mondhatni hírhedtté tette. Erich Lüth, aki ebben az időszakban a németek és a zsidók megbékéléséért törekvő szervezet vezetője volt, nyilvános fórumon és nyílt levélben követelte, hogy az egyes számú náci rendező filmjét a német filmszínház-tulajdonosok és filmforgalmazók ne tűzzék műsorukra, valamint felszólította a közönséget a film bojkottjára. A filmkészítő cég keresete alapján az első- és másodfokú bíróság Lüth nyílt levelét és bojkottfelhívását jogellenesnek minősítette, és a további jogsértéstől eltiltotta. Lüth arra való hivatkozással fordult az alkotmánybírósághoz, hogy az ítélettel megsértették az Art. 5 Abs. 2 GG-ben rögzített véleménynyilvánításhoz való jogát. A jogerős döntés, amely az alkotmánybíróság eljárásának alapjául szolgált: Landgericht Hamburg vom 22. November 1951 – Az. 15. O. 87/51.

138 A hivatkozott alapvetés a következő: „*Im bürgerlichen Recht entfaltet sich der Rechtsgehalt der Grundrechte mittelbar durch die privatrechtlichen Vorschriften.*”

139 Ebben a tekintetben hivatkozva a Bundesverfassungsgerichtsgesetz 90. §-ára.

140 Mindezzel kapcsolatban lásd még a Lüth-Urteil 25–27. bekezdését.

141 Az előadás 1983 szeptemberében hangzott el (*Zivilrechtslehrertagung in Aachen*), a tanulmányt lásd Canaris 1984.



milyen következményekkel járna a magánfelek jogügyleteiben az alapjogok közvetlen hatálya.¹⁴² Canaris kiemeli az alapjogok teleologikus funkcióját, mondván, hogy csak az alapjogok közvetett hatálya révén valósulhat meg a polgári jogügyletek megvalósításához szükséges autonómia. Nyomatékosítja, hogy az alapjogok érvényesülése tekintetében csak az államnak lehet és kell olyan eszközöket biztosítani, amelyek az alapjogok polgári jogi érvényesülését biztosítják, és természetesen ebbe a körbe tartozik a normaalkotás – a polgári jog és a büntetőjog területén –, a végrehajtási intézmények kiépítése stb.¹⁴³ Lényeges továbbá, hogy a *piaci forgalomban* a magánfelek – úgy is, mint az egyes alapjogok hordozói – egymással egyenrangúak. Ezzel összefüggésben kitér a szociális hatalom (*soziale Macht*) problematikájára is, amellyel az *unmittelbare Drittwirkung* teóriájának képviselői számos alkalommal érveltek.¹⁴⁴ E tan képviselői szerint, az alapjogok közvetlen hatálya éppen a szociális hatalom (túlsúlyának) megszelídítése miatt szükséges. Canaris érvelése szerint azonban az alapjogok hatályának problematikája nem kifejezetten a hatalmi egyenlőtlenséghez kapcsolódik,¹⁴⁵ a piaci viszonyok tekintetében az alapjogok közvetlen érvényesülése sem oldaná meg a hatalmi egyenlőtlenségeket. Ennek a megjegyzésének mindenekelőtt az alapjogok munkajogi érvényesülése vonatkozásában van jelentősége. Mint ahogyan az általános alapvetés keretei között hangsúlyoztam, a munkajog a magánjog része annak ellenére, hogy a munkajogviszony alanyai nemcsak, hogy nem egyenlő erősségű partnerek, hanem a piac nem egyenmű szereplői. Éppen ezért létkérdés a munkajog egésze számára a magánautonómia fenntartása, amely a munkajog fejlődéstörténetében két módon valósult meg. Az egyik az individuális autonómiának a kollektív autonómia szintjén való megőrzése, a másik az állami beavatkozás kiszélesítése, azaz az intenzív munkajogi jogalkotás. Mintegy közbenső részkövetkeztetés levonásaként kijelenthető, hogy az alapjogok közvetett hatályának bizonyítéka magának a munkajognak a léte. A munkajogi jogalkotás alapvető funkciója minden korszakban valamiféle hatalomkiegyenlítésre való törekvés éppen a magánautonómia fenntartása érdekében. Másképpen fogalmazva az alapjogok érvényesülése nem valósulhatott volna meg a jogalkotás nélkül, az ún. közvetítő jogi normák nélkül. Mindebből következően álláspontom szerint az alapjogok közvetlen hatálya a munkajogban azok alkalmazhatatlanságát idézte volna elő.¹⁴⁶

Canaris álláspontja szerint az alapjogoknak a magánjogra tett hatása tekintetében kialakult bizonytalanság és diszkusszió egyik oka, hogy nem fordítottak kellő figyelmet a magánjog alanyai magatartásának és magának a magánjognak a megkülönböztetésére. Az alkotmány értelmében tehát az alapjogok címzettje az állam és nem maguk a polgárok. Ebből adódóan ugyanakkor az alapjogok címzettje maga a jogalkotó, így a magánjog jogalkotója is. Canaris – osztva Dürig véleményét – nyomatékosítja, hogy a magánjogi törvények közvetítő szerepet játszanak a közjogi jellegű intézmények és beavatkozások tekintetében. Az alapjogoknak a magánfelek magánjogi kapcsolataiban mindenekelőtt védelmi funkciót kell betölteniük, és ebből adódóan a jogalkotónak és a jogalkalmazónak a fel-

142 Uo. 204.

143 Uo. 206.

144 Így például Gamillscheg 1964, 419–420.

145 Hivatkozik arra a bírósági ítéletre, amelyben a bíróság az elvált házastárs egyikének a lakhelyelhagyás tilalmára vonatkozó kötelességvállalását minősítette semmisnek közvetlenül a GG 11. cikkelyére való hivatkozással, pedig a házastársak között nem állt fenn semmilyen hatalmi különbség.

146 Az *unmittelbare Drittwirkung* gyakorlati hatását a jogügyletekre lásd Canaris 1984, 208–210.



adata, hogy az alapjogokat e közvetett hatásukban, illetve közvetett irányultságukban védje (*Drittrichtung*). Ezért e területen nem érvényesül az alkotmányossági „*Übermaßverbot*”,¹⁴⁷ hanem csupán egy bizonyos „*Untermaßverbot*”, amely a minimális védelem betartását biztosítja, s amelynek érvényesülésében a jogszabályok konkretizáló szerepének kell teret juttatni.¹⁴⁸

Canaris részletesen foglalkozott az *alapjogi védelmi funkció és a kollektív szerződés (Tarifvertrag) összefüggéseivel*. Mivel korábban uralkodónak volt mondható a kollektív megállapodásokra is kiterjedő közvetlen hatály,¹⁴⁹ a munkajogi irodalomban egyre többen e nézet ellen léptek fel. Az alapjogoknak a kollektív szerződésekre kiterjedő közvetlen hatályával szemben Zöllner a kollektív szerződés jogi természetének elemzésének alapján érvelt.¹⁵⁰ E helyütt mellőzve a részleteket, Zöllner kifejti, hogy a kollektív szerződésben rejlő normativitás a privátautonómia része, amennyiben a kollektív szerződés feleinek joguk van meghatározott társadalmi viszonyokat rendezni. Ez a *Regelungsbefugnis* azonban nem ad jogot a feleknek a normaalkotásra (*Rechtssetzungsbefugnis*).¹⁵¹ Ebből azt a következtetést vonja le, hogy a kollektív szerződés lényege a privátautonómia, és így jóval távolabb áll a GG 1. cikkely (3) bekezdésétől, mint a jogalkotás.¹⁵² Összegzésképpen rögzíthető, hogy a kollektív szerződést az alapjogok magánjogi érvényesülése szempontjából dogmatikailag ugyanúgy kell megítélni, mint a magánautonómia egyéb intézményeit, mint a magánjogi szerződéseket.¹⁵³ Mivel azonban a kollektív szerződés normatív hatályát nem lehet elkerülni, külön kérdést vet fel az e megállapodások általi alapjogi korlátozás. Amennyiben a kollektív szerződést normaként kezelnénk, úgy az általános elveknek megfelelően a korlátozást az alkalmasság, a szükségesség és az arányosság vizsgálata alapján kellene minősíteni. Ebben az esetben azonban következne egy ún. méltányossági kontroll (*Billigkeitskontrolle*), amelyet azonban mind a *Bundesarbeitsgericht*, mind pedig az uralkodó álláspont elutasít.¹⁵⁴ Belátható ugyanakkor, hogy a kollektív szerződések az érintettek alapjogait minden védelem nélkül nem korlátozhatják, amelyből következően rájuk is vonatkoznak mindazon generális klauzulák, illetve egyéb magánjogi előírások, amelyek általában meghatározzák a magánfelek egymás közötti jogügyleteit, akárcsak egy munkaszerződés esetében.¹⁵⁵

85. Canaris az elemzett tanulmányának megjelenését követő másfél évtized múlva is foglalkozott ezzel a problémával.¹⁵⁶ Egyrésztől azért – mint ahogyan megjegyzi –, mert a jogásztársadalmat már a témaválasztás is irritálta,¹⁵⁷ továbbá, az alkotmánybíróság legalább két nagyhatású ítéletében gondoskodott a téma aktualitásáról. Az egyik az ún. *Handelsvertreter-Urteil* volt,¹⁵⁸ amelyben a testület a kereskedelmi törvény

147 Az alapjog korlátozásáról, annak német tesztjéről lásd Lerche 1996.

148 Canaris 1984, 210., 245.

149 Hivatkozik Wiedemann–Stumpf 1977, RdNr. 57.

150 A kollektív szerződés jogi természetét illetően két, egymástól elkülöníthető felfogás alakult ki: a *jogügyleti tan* és a *normatan*. Az egyes nézeteket részletesen elemzi Zöllner 1966.

151 Zöllner 1966, 37–38.; Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. zu §§ 611. skk. Rn. 923.

152 Zöllner–Loritz 1992, 336–337. Ezt erősítette meg a *BVerfGE 44, 322 (24. 05. 1977)* döntése is (*Allgemeinverbindlichkeitsserklärung I*).

153 Canaris 1984, 244.

154 Lásd Zöllner–Loritz 1992, 354–355.

155 Canaris 1984, 244–245.

156 Canaris 1999.

157 Uo. 9.

158 *BVerfGE 81, 242*. Az eset lényege értelmében foglalkoztatási jogviszony megszűnése utáni versenytildalmi megállapodás szabályozását találta alkotmányellenesnek az alkotmánybíróság, kimondva, hogy az olyan jogalkotói rendelkezés, amely





(*Handelsgesetzbuch*) 90. § (2) bekezdésének második mondatát a GG 12. § (1) bekezdésével összeegyeztethetetlennek tartotta. A másik a *Bürgschaftsverträge-Urteil*,¹⁵⁹ amely által az alkotmánybíróság a legfelső bíróság merev jogalkalmazói álláspontját, illetve gyakorlatát korrigálta. Az 1998. évi *Juristentagot* megelőzően – többek között ezeknek az ítéleteknek a hatására is – a jogirodalom figyelme ismét az alapjogok és a magánjog kapcsolata felé fordult.¹⁶⁰ Mivel többen ezt a kérdést egyenesen „az évszázad problémájaként”, illetve az egyik legkellemetlenebb kérdésként ítélték meg,¹⁶¹ Canaris szükségesnek látta köztes mérleget (*Zwischenbilanz*) készíteni.¹⁶² A GG 1. cikkely (3) bekezdésének elemzéséből mindenekelőtt azt a következtetést vonja le, hogy az alapjogok közvetlenül hatnak a magánjogi normákra és ezen keresztül természetesen a magánjog jogalkotójára is. A GG-nek ebből a cikkelyéből azonban nem lehet levezetni, hogy az alapjogok közvetlenül befolyásolnák a magánfelek jogügyleti kapcsolatai során tanúsított magatartásait, olyan módon, mint ahogyan az megfigyelhető az egyén és az állam viszonyában.¹⁶³ Állítását alátámasztja a GG 93. cikkely (1) bekezdés 4a pontjának tartalmával. Ennek értelmében az alkotmánybíróság hatáskörrel rendelkezik azoknak az alkotmányos panaszoknak az eldöntésére, amelyek arra irányulnak, hogy a közhatalom megsértette valamely alapjogot.¹⁶⁴ A vonatkozó cikkely – valamint a már hivatkozott 1. cikkely (3) bekezdés – alapján tehát a jogalkalmazás is közvetlenül kötött az alapjogok által, de még ebből is téves lenne azt a következtetést levonni, hogy a jogalkalmazás általában hatáskörrel bírna a magánfelek egymás közötti jogügyletei során felmerült alapjogsértések elbírálása tekintetében.

Canaris érdekes kísérletet tesz, nevezetesen kritikai rekonstrukció alá vonja a már említett *Lüth*-ítéletet. Álláspontja szerint a határozat egyik hiányossága, hogy az alapjogok „kisugárzó hatását” (*Ausstrahlungswirkung*) összekapcsolta az ún. *Superrevision* problematikájával.¹⁶⁵ Megállapítja, hogy semmiképpen sem tekinthető különlegesnek, ha a polgári bíróság határozata ellen alkotmányos panaszszal élnek; e körben gyakorlatilag ugyanazoknak az elveknek kell érvényesülniük, mintha a büntető-, a közigazgatási vagy az adóügyi bíróság határozata ellen élne

aránytalanul korlátozza a foglalkozás szabadságának megválasztását, nem egyeztethető össze az alkotmánnyal. A HGB 90a § (2) bekezdése második mondatának korábbi szövege az alábbi volt: „Kündigt der Unternehmer das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grund wegen schuldhaften Verhaltens des Handelsvertreters, so hat dieser keinen Anspruch auf Entschädigung.” Az új szabályozás értelmében: „(3) Kündigt ein Teil das Vertragsverhältnis aus wichtigem Grund wegen schuldhaften Verhaltens des anderen Teils, kann er sich durch schriftliche Erklärung binnen einem Monat nach der Kündigung von der Wettbewerbsabrede lossagen. (4) Abweichende für den Handelsvertreter nachteilige Vereinbarungen können nicht getroffen werden.”

159 BVerfGE 89, 214. Ebben az esetben a panasztevő azt a kérdést tette fel, hogy milyen módon és tartalommal kötelezett a bíróság egy kezességi szerződés tartalmi felülvizsgálatára abban az esetben, ha a kezességvállaló a hitelt kérés nélkül hoztátartozója, és ezért érdekelt a kockázat előzetes felmérésében és a hitel szerződésszerű törlesztésében.

160 Lásd Medicus 1997, 35–70.; Zöllner 1996, 1–36.; Diederichsen 1998, 171–260.

161 „Gretchenfrage an jeden Juristen: Wie hältst du mit dem Verhältnis der Verfassung zum Privatrecht?” Lásd erről Fezer 1998, 267.

162 Canaris 1999.

163 Uo. 21–22.; hasonlóan Pietzker 1990, 352.

164 A szöveg értelmében „durch die öffentliche Gewalt”.

165 Az érintett szöveg a következő: „Das Verfassungsgericht hat zu prüfen, ob das ordentliche Gericht die Reichweite und Wirkkraft der Grundrechte im Gebiet des bürgerlichen Rechts zutreffend beurteilt hat. Daraus ergibt sich aber zugleich die Begrenzung der Nachprüfung: es ist nicht Sache des Verfassungsgerichts, Urteile des Zivilrichters in vollem Umfange auf Rechtsfehler zu prüfen; das Verfassungsgericht hat lediglich die bezeichnete »Ausstrahlungswirkung« der Grundrechte auf das bürgerliche Recht zu beurteilen und den Wertgehalt des Verfassungsrechtssatzes auch hier zur Geltung zu bringen. Sinn des Instituts der Verfassungsbeschwerde ist es, daß alle Akte der gesetzgebenden, vollziehenden und richterlichen Gewalt auf ihre »Grundrechtmäßigkeit« nachprüfbar sein sollen (§ 90 BVerfGG). Sowenig das Bundesverfassungsgericht berufen ist, als Revisions- oder gar »Superrevisions«-Instanz gegenüber den Zivilgerichten tätig zu werden, sowenig darf es von der Nachprüfung solcher Urteile allgemein absehen und an einer in ihnen etwa zutage tretenden Verkennung grundrechtlicher Normen und Maßstäbe vorübergehen.” Canaris 1999, 27.





valaki panasszal. Az alkotmánybíróságnak mindegyik esetben oly módon kell eljárnia, hogy ne valamiféle szuperfelügyelet csapdájába essen, hanem az alkotmányossági problémát vizsgálja meg.¹⁶⁶ Canaris ugyanakkor hangsúlyozza, hogy ez utóbbi jogterületeken – tehát a büntető-, a közigazgatási vagy az adóügyekben – az alapjogok közvetlen érvényesülése kétségtelen. Polgári ügyekben, a magánjogban viszont – de következetesen csak ezen a területen – nem lehet a közjogi területekkel adekvát megoldást felmutatni, mert az alapjogok érvényesülésének követelménye azáltal gyengül, hogy az „puszta” kisugárzássá mérséklődik. Álláspontja szerint az alkotmánybíróság a *Lüth* ügyben nem az alapjogok lényegéből indult ki, nevezetesen nem az alapjogok beavatkozást tiltó funkcióját, illetve védelmi jellegét ragadta meg, hanem az alapjogok említett „kisugárzását” emelte ki.¹⁶⁷ Ez viszont szükségmegoldás, mert nem egzakt jogi fogalomra épít, hanem a közbeszéd bizonytalan zsargonjára.¹⁶⁸ A „kisugárzó hatás” (*Ausstrahlungswirkung*) vizsgálata nem jelent mást, mint egy olyan szuperellenőrzést, amely ugyan általános az egyes bíróságok tevékenysége felett, azonban végeredményben semmi köze nincs az alapjogoknak a magánjogra gyakorolt, említett hatályához.¹⁶⁹

Canaris végkövetkeztetése szerint az alapjogoknak a magánfelek magatartására közvetlen hatálya nincs. Az alkotmányban megfogalmazott alapjogok címzettjei ugyanis nem a magánfelek, hanem az állam, illetve azok szervei. Ez alól kivételt képeznek azok az alapjogok, amelyek kifejezetten a magánfeleket érintik. Mindebből az a lényegi követelmény fogalmazódik meg, hogy az alapjogok érvényesülése szempontjából csak az állami normákat, illetve magatartási módokat kell vizsgálni, és nem a magánfeleket, azaz nem a szerződéseket, a deliktuális cselekményeket stb.¹⁷⁰ Az ún. *unmittelbare Drittwirkung* teóriájának elutasítása ugyanakkor korántsem jelenti az alapjogok magánjogra való hatásának tagadását,¹⁷¹ amely ugyanis éppen az alapjogok általános védelmi rendeltetéséből következik.

86. 1977-ben publikált munkájában *Classen* összefoglalóan értékeli az alapjogok érvényesülése problematikáját.¹⁷² Bevezetésképpen utal arra, hogy a *Grundgesetz* alapján csak a munkajogi koalíciós szabadság tekintetében ismert az alapjogok közvetlen hatálya a magánfelek szerződéseire,¹⁷³ egyébként a *Grundgesetz* 1. cikkely (3) bekezdése minden alapjog tekintetében irányadó.¹⁷⁴ Ennek ellenére szinte mindenkor voltak bizonyos „áthallások”, amelyek egyes esetekben az alapjogok közvetlen hatályát sejtetik. *Classen* hivatkozik a Szövetségi Legfelsőbb Bíróság, valamint a Szövetségi Munkaügyi Bíróság néhány határozatára, amelyekben a jogalkalmazás egyes alapjogok közvetlen hatályát rögzítették.¹⁷⁵

166 Erre egyébként kifejezetten utalt az alkotmánybíróság a Lüth-ítélet általános megállapításainak 3. pontjában. Lásd ezzel a problémával összefüggésben Diederichsen 1998.

167 Canaris 1999, 30.

168 Uo.

169 Uo. 93.

170 Uo. 94.

171 Canaris rendkívül finom megkülönböztetést végez az *unmittelbare Drittwirkung* és az *unmittelbare Geltung* között. Ezzel összefüggésben kijelenti, hogy *unmittelbare Drittwirkung* csak abban esetben jöhet szóba, ha az alapjogok – mint a GG 9. cikkely (3) bekezdés második mondatában – közvetlenül a magánjog alanyainak magatartására vonatkoznak. Uo. 35–36.

172 Classen 1997, 65–107.

173 Lásd ezzel összefüggésben a *BVerfGE* 57, 220 (*Bethel*) ügyet.

174 „Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes recht.”

175 *BGZH* 13, 334, *BAGE* 23, 371, 31, 150. Utóbbira későbbi hivatkozással lásd *BAG Urteil vom 28. 3. 1985 – 2 AZR 113/84 (Außerordentliche Kündigung bei Betriebsstilllegung)* A BGH határozata értelmében: „Menschenwürde und



Wer dient wem? – teszi fel a kérdést Classen. Az alkotmányjog és a magánjog viszonylatában álláspontja szerint két szemlélet volt jelen egyidejűleg. Az alapjogok közvetett hatása egyrészt azt jelentette, hogy az alkotmányban megtestesülő értékrend (*Wertordnung*) mintegy kiindulási pontként szolgál a magánjog számára, amely az általános klauzulákat, illetve a kellően ki nem bontott fogalmakat ennek az értékrendnek a figyelembevételével konkretizálja. Az alkotmánybíróság ezzel szemben nem a magánjogból közelít az alapjogok felé, hanem fordítva. Ebből következően nem az alapjogok azok, amelyeket a magánjognak kell konkretizálnia, hanem a magánjog az, amelyet az alapjogok konkretizálnak.¹⁷⁶

Az alapjogok érvényesülése szempontjából korántsem mellékes az alapjogok rendeltetése, nevezetesen az alapjogok multifunkcionalitása. Ebben az összefüggésben az alapjogok védelmi jellege és az általuk hordozott értékrend esetleges diszkrepanciája kerül előtérbe. Kérdés ugyanis, hogy a tradicionális alapjogok védelmi funkciója mennyire erős, illetve mennyiben befolyásolja ezt a funkciót az alapjogok összessége által hordozott értékrend. Amennyiben csak az alapjogok védelmi funkcióját vesszük alapul, számos alkotmánybírói döntés nem született volna meg.¹⁷⁷ Mindezzel összefüggésben Classen felveti az alapjogok és az ún. abszolút magánjogi jogok viszonyát. Több ügyet elemezve¹⁷⁸ arra következtetésre jut, hogy az alkotmánybíróság sikeresen kialakított egy egyensúlyi állapotot az egyes alapjogok védelme tekintetében. Lényeges ugyanakkor, hogy a szerződési szabadság – mint ilyen – önmagáért nem élvez alapjogi védelmet. Ebből az is következik, hogy ebben a rendszerben ún. természetes szabadság (*natürliche Freiheit*) nem létezik, azaz az egyes alapjogok harmadik személyek jogát nem korlátozhatják. Lényeges megállapítása, hogy az alapjogok által nyújtott szabadság a jogrend egészének, azaz a jogi szabályozásnak köszönhető.¹⁷⁹

Classen arra a következtetésre jut, hogy egy alapjogra hivatkozva egy másik magánféllel szemben csak egy meghatározott magánjogi norma alapján lehetséges igényt támasztani.¹⁸⁰ Ahhoz, hogy a jogalkotás elfoglalhassa méltó helyét az alkotmánybíráskodás és a rendes bíróságok háromszögében,¹⁸¹ rendkívül fontosnak tartja a jogszabályok pontosságát, amely a jogalkotó felelőssége. Az alapjogoknak a magánfelek kapcsolatában történő érvényesüléséhez tehát elengedhetetlen a magánjogi norma közvetítő szerepe. E minősítés alól – legalábbis a német jogalkalmazás tapasztalatai alapján – a némileg bonyolultabb egyenlő bánásmód alapjogi követelménye jelenthet kivételt. Ebben egyébiránt jelentős szerepe volt a munkaügyi bíróság hivatkozott korai határozatainak is. Ezzel szemben Classen álláspontja azt a felfogást erősíti, hogy az általános egyenlőségi követelményt a magánfelek kapcsolatába egyenesen „szabadságidegen” (*freiheitsfeindlich*) lenne beállítani, ellentétes lenne magával a privát autonómiával.¹⁸²

Persönlichkeitsrecht seien auch »privates, von jedermann zu achtendes Recht«. Kollektiv szerződésre vonatkoztatottan lásd BAGE 1, 258. Classen 1997, 67.

176 Uo. 70. A már említett *Lüth* határozat mellett lásd a szintén ebben az időszakban meghozott BVerfGE 7, 230 döntést (*Form der freien Meinungsäußerung*).

177 Classen a *Lüth* határozat mellett kiemeli a BVerfGE 81, 242 *Handelsvertreter* határozatot. „Art. 12 Abs. 1 GG kann gebieten, daß der Gesetzgeber im Zivilrecht Vorkehrungen zum Schutz der Berufsfreiheit gegen vertragliche Beschränkungen schafft, namentlich wenn es an einem annähernden Kräftegleichgewicht der Beteiligten fehlt.”

178 Lásd Classen 1997, 78–81.

179 Classen 1997, 78.

180 Uo. 81.

181 Dreieck Bundesverfassungsgericht – Gesetzgeber – Fachgericht. Classen 1997, 82.

182 Lásd ezzel összefüggésben BVerfGE 89, 276 – § 611a BGB – határozatot.



d) A köztes álláspont a svájci jogban: az ún. „vermittelnde Drittwirkung” teóriája

87. Mint ahogyan e fejezet bevezetőjében is jeleztem, az alapjogok hatálya a magánjogi jogügyletekre Európa több országában is a jogtudományi diszkussziók homlokterében áll. Jó példa ennek illusztrálására a svájci jogfejlődés.¹⁸³ Általában elmondható, hogy elsősorban német hatásra a svájci jogélet is rendkívül érzékenyen közelített az alapjogok magánjogra gyakorolt hatályához. A II. világháború után két szakértői bizottság is alakult az 1974-ben megalkotott alaptörvény általános felülvizsgálatára.¹⁸⁴ A második bizottság az 1977-ben kibocsátott jelentésében kiemelte az alapjogok magánszemélyek ügyleteire gyakorolt hatályának fontosságát, továbbá annak az elvnek a következetes érvényesülését, hogy aki valamely alapjogot gyakorol, köteles mások alapjogaira is vigyázni.¹⁸⁵ Jóval később, ennek a jelentésnek az 1995. évi változatában a szövetségi alkotmánytervezet 29. cikkelye foglalkozott az alapjogok hatályával. Ebben megállapították, hogy az alapjogoknak az egész jogrendszerben érvényesülniük kell. Ennek érdekében mindenki, aki valamilyen állami feladatot lát el, az alapjogok által kötött, és hozzájárul azok érvényesüléséhez. Jellemző azonban, hogy a tervezet kommentárja is bizonyos kétségeknek ad hangot.¹⁸⁶

A jelenlegi szövetségi alkotmány 35. cikkelyének első két bekezdése nem változott a tervezet óta.¹⁸⁷ Ezzel összefüggésben az irodalom és a jogalkalmazás egyetemes abban, hogy az állami tevékenység gyakorlója nemcsak szorosabb értelemben vett állami szerv lehet, hanem mindenki, aki ún. *hoheitliche Aufgabét* gyakorol. Uralkodónak tekinthető az a vélemény is, hogy a nem állami szervek (személyek) csakis az állam általi delegálás alapján láthatják el jelzett feladataikat.¹⁸⁸ Mind ebből következően az alapjogok címzettje a szövetségi alkotmány 35. cikkely (2) bekezdése szerint: valamilyen közhatalmi feladat ellátója, ebbéli funkciója során. Többen hangsúlyozzák, hogy ettől a cikkelytől eltérően az alapjogoknak a magánszemélyek közötti ügyletekre csak abban az esetben van – közvetlen – hatálya, ha arról az alkotmány kifejezetten rendelkezik, így például a 8. cikkely (3) bekezdés harmadik mondatában.¹⁸⁹ Megállapítható tehát, hogy az alkotmányra alapozottan

183 Lásd erről részletesen Egli 2002; Auer 1984; Bucher 1987; Saladin 1980; 1982.

184 Az első bizottság 1967-től 1973-ig működött Friedrich Traugott Wahlen vezetésével, míg a második 1973 és 1977 között tevékenykedett Kurt Fugler vezetése alatt.

185 Lásd „*Bericht der Expertenkommission für die Vorbereitung einer Totalrevision der Bundesverfassung*”, 55. Értékelését lásd Wildhaber 1977, 239–277.

186 Olybá tűnik, hogy az alapjogok horizontális hatályát csak kevésbé vette figyelembe a tervezet, írja a kommentár szerzője. Az a megfogalmazás, hogy az alapjogoknak a jogrend egészében érvényesülnie kell, azt sugallja, hogy a magánszemélyek kapcsolataiban is. Ennek az elvnek a konkretizálása – amennyiben az alapjogok azokat kötik, akik valamilyen állami feladatot látnak el – azonban gyengíti az eredeti szándékot. Ezért a szerzők álláspontja szerint a tervezet kiegészítésre szorul. Lásd „*Reform der Schweizer Bundesverfassung*”, 53.

187 Bundesverfassung des Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 15. Juli 2003) A szöveg az alábbi: „Art. 35 *Verwirklichung der Grundrechte. (1) Die Grundrechte müssen in der ganzen Rechtsordnung zur Geltung kommen. (2) Wer staatliche Aufgaben wahrnimmt, ist an die Grundrechte gebunden und verpflichtet, zu ihrer Verwirklichung beizutragen. (3) Die Behörden sorgen dafür, dass die Grundrechte, soweit sie sich dazu eignen, auch unter Privaten wirksam werden.*”

188 Ezt tekintik mind a német, mind a svájci jogban „beliehene Verwaltung” intézményének. Lásd erről Stern 1988, 1333–1336.; Hangartner 1982, 45–47.

189 Ez a megközelítés azonban szintén nem meggyőző – legalábbis az említett cikkely vonatkozásában. A 8. cikkely ugyanis a törvény előtti egyenlőségről szól. A (3) bekezdés első mondata a nők és a férfiak egyenlő megítéléséről rendelkezik. A (2) bekezdésben rögzíti, hogy törvény gondoskodik a családon belüli, a képzés és a munka (foglalkoztatás) területén a tényleges és a jogi egyenlőség megvalósulásáról. Ehhez képest a (3) bekezdés valóban azt rögzíti, hogy a férfiaknak és a nőknek igényük van az egyenlő értékű munkáért az egyenlő díjazásra. Alapvető kérdés azonban, hogy mire alapozott az igény, közvetlenül



(*Gesetzvorbehalt*) konkrét jogszabály (*einfaches Gesetzrecht*) közvetíti az alapjog érvényesülését a magánjogban. A leírtakkal összefüggésben megjegyzendő még, hogy a svájci alkotmány 8. cikkely (3) bekezdés második mondatának megfogalmazása,¹⁹⁰ valamint magának a jegyzetben említett törvénynek a léte merőben más megoldást sejtet, mint a német GG 9. cikkely (3) bekezdés második mondatában foglalt egyértelmű szövegezés, amely kétséget kizáróan rögzíti az egyesülési szabadság alapjogának közvetlen hatályát.

Természetesen a svájci jogtudomány sem volt mentes a különböző *Drittwirkung*-teóriáktól. A német jogtudomány hatása azáltal is lemérhető, hogy mind a közvetlen, mind a közvetett hatály elméletének voltak követői.¹⁹¹ A probléma összetettségét jelzi azonban, hogy e két felfogásra épülve kialakult egy köztes álláspont, az ún. *vermittelnde Drittwirkungslehre*.¹⁹² Ez az elmélet abból az alapvetésből indul ki, hogy a svájci jogrendben nincsen általános formulája az alapjogok magánjogi alkalmazásának, illetve alkalmazhatóságának. Ebből következően a jelzett tan azt vizsgálja, hogy hogyan hatnak az alapjogok a magánfelek magánjogi kapcsolataiban. E nézet képviselői hangsúlyozzák, hogy az egyes alapjogok között nem lehet egyenlőségjelet húzni azok magánjogi hatályát illetően, mert kétséget kizáróan nem minden alapjog és nem minden magánjogi kapcsolat alkalmas az alapjogok közvetlen hatályának érvényesítésére. Amennyiben az alapjogok hatálya a jogalkotó tevékenysége által nyilvánul meg, úgy a jogalkalmazásnak elsősorban az alapjogok közvetett hatására kell tekintettel lennie, nevezetesen az általános klauzulák és a határozatlan jogfogalmak alapjog-konform értelmezése által. Abban az esetben viszont, ha a jogalkotó nem rendelkezett meghatározott alapjogok konkretizálásáról, úgy a jogalkalmazásnak az alapjogok lényegi tartalmát (*Wesensgehalt*) közvetlenül az alkotmányból kell levezetnie és értelmeznie. Ez egyben azt is jelenti, hogy a jogalkalmazásnak mintegy másodlagos lehetősége, sőt egyes esetekben kötelessége az alapjogok közvetlen hatályának alkalmazása.¹⁹³

A *vermittelnde Drittwirkung* tana tükröződik a hatályos svájci alkotmány 35. cikkely (3) bekezdésének tartalmában. Ennek értelmében „*Die Behörden sorgen dafür, daß die Grundrechte, soweit sie sich dazu eignen, auch unter Privaten wirksam werden.*” A svájci jogfelfogás az alapjogok konstitutív-intézményi jellegéből indul ki, és végeredményben azért nem vetik el teljesen az alapjogok közvetlen hatályát, mert az alapjogoknak mint az alapvető érdekek hordozóinak az egész jogrendszert érinteniük kell. Az államnak tehát arról kell gondoskodnia, hogy az alapjogok valamilyen módon a magánfelek egymás közötti magánjogi

az alkotmány hivatkozott rendelkezésére, azaz közvetlenül az alkotmányban kifejezett alapjogra, vagy annak a törvénynek a rendelkezésére, amelynek rendeltetése az egyenlő bánásmódról való gondoskodás és az ennek megfelelő normarendszer kialakítása. A hivatkozott alkotmányos alapjog közvetlen hatálya a svájci jogban azért kétséges, mert 1995-ben megalkották, majd 1996-ban hatályba léptették a férfiak és nők egyenlő helyzetéről szóló törvényt. Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (*Gleichstellungsgesetz, GIG*). A törvény célja, hogy a férfiak és a nők közötti tényleges egyenlőséget segítse elő. A törvény hatálya kiterjed a magán munkajogviszonyokra („*Arbeitsverhältnisse nach Obligationsrecht*”), valamint a közszolgáltatásra.

190 „Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit.”

191 Lásd erről Egli 2002, 142–149.

192 Lásd erről többek között Müller 1964; 1999. Ami a közvetlen hatály teóriáját illeti, többen annak a kétségüknek adtak hangot, hogy ez az elmélet a gyakorlatban labilitáshoz vezethet, hiszen éppen a magánautonómia ellen hat, továbbá túl magas és szinte teljesíthetetlen követelmények elé állítja a jogalkalmazást, amely gátolhatja az egységes alkotmányértelmezés kialakulását. A közvetlen hatállyal kapcsolatban mintegy összefoglaló szándékkal kérdezik, vajon indokolt-e a jogalkotó kikapcsolása ebből a folyamatból. Lásd Kley 1998, 434–436. Ezzel szemben a német jogban Dürig által képviselt közvetett hatály teóriája a svájci jogirodalomban széles körben elfogadásra talált. Ezt a nézetet képviseli Müller 1964; Hangartner 1982; Kley 1998.

193 Müller 1964, 171–173.





kapcsolataiban is kifejtsék hatásukat. A „*wie die Drittwirkung*” problematikájának megoldásában tehát a svájci jog annyiban eltér a német jogban uralkodó állásponttól, hogy – ha korlátozottan is, de – teret ad az alapjogok közvetlen hatályának. Ebben a vonatkozásban ugyanakkor kissé elvarratlan szólnak tünik az alkotmány 35. § (3) bekezdése idézett mondatának minősítése, amennyiben ez egy „*Drittwirkung sui generis*”.¹⁹⁴

e) Az alapjogok hatályának problematikája az angol jogban a Human Rights Act tükrében

88. Az alapjogok hatályának problematikája nem került el az angol jogot sem. Ez a probléma kisebb-nagyobb kitérők után¹⁹⁵ az 1998. évi *Human Rights Act* (HRA) megalkotását követően került ismét a viták középpontjába.¹⁹⁶ Egyesek a HRA-t az angol alkotmányos jogalkotás legfontosabb részének minősítették,¹⁹⁷ és vallják, hogy a törvény átformálhatja az angol jog egészét.¹⁹⁸ Az Emberi jogok európai egyezményének átvétele és a HRA kapcsolata ugyanakkor megosztotta a kutatókat, alkotmányjogászokat és magánjogászokat egyaránt. Az egyes szerzők között korántsem alakult ki egységes, de még közelítő álláspont sem. A vita alapvetően a HRA 6(1) cikkelye, az ún. *public authorities* körül bontakozott ki. Ennek értelmében a közhatalom részéről jogellenes minden olyan magatartás (beavatkozás), amely nem felel meg az egyezményben foglalt jogoknak.¹⁹⁹

A HRA megalkotását megelőző időszakot *Chapman* az alábbiakkal jellemzi. Az Egyesült Királyságnak az egyezményhez fűződő viszonya több ok miatt is sajátos volt. Egyrészt alapvetően a jogalkalmazás alakította a *common law* belső tartalmát, másrészt az ország állandóan mozgásban volt, amelyet tükröztek az egymásnak nemegyszer ellentmondó ítéletek. Az alapjogok és a magánjog kapcsolatában nem volt lebecsülendő az a tény sem, hogy az angol közjogi, illetve közigazgatási jogi rendszer – legalábbis az európai kontinentális országokéhoz képest – nem volt annyira kiépített (Chapman álláspontja szerint egyenesen alulfejlett). Ez két dolgot jelentett. Kétségtelen, hogy nem lehetett olyan élesen meghúzni a határt a köz- és a magánszféra között, ugyanakkor az alapjogok, illetve az emberi jogok magánszférára történő alkalmazása szinte alkalomszerű volt és nemegyszer okozott zavart. Ehhez még hozzájárult a nyolcvanas évek nagyfokú privatizációs hulláma, ami azzal járt, hogy számos magántulajdonban lévő vállalkozás látott el közfeladatot.²⁰⁰

Ebben az időszakban az emberi jogok magánszférára történő alkalmazása elsősorban a diszkrimináció és ezen belül is a faji diszkrimináció területén eredményezett néhány figyelemre méltó döntést.²⁰¹ Az álláspontok ingadoztak, de egy bi-

194 Egli 2002, 154.

195 A HRA megalkotása előtti időszak részletes elemzését lásd Chapman 1993.

196 A *Human Rights Act* jelentőségét az adja meg, hogy általa került átvételre, és így az angol jogban implikálásra az Emberi jogok európai egyezménye (*European Convention on Human Rights*). A *Human Rights Act* 2000. október 2-án lépett hatályba. Az egyezménynek az egyes országokba történő átvételéről lásd Chrysosgonos 2001a, 49–61.

197 Lásd Wadham–Mountfield 1999, 11.

198 Lester–Pannick 1999, 7.

199 „*It is unlawful for a public authority to act in a way which is incompatible with a Convention right.*”

200 Chapman 1993, 5–6.

201 Ide tartozott többek között a *Charter v. Race Relations Board* [1972] AC 868., valamint az *Applin v. Race Relations Board* [1975] AC 258.



zonyos tendencia megfigyelhető volt, nevezetesen az alapjogok alkalmazása tekintetében a magánszféra „felmentést” kapott.²⁰² Ebből a szempontból kiemelkedő a *Dockers' Labour Club and Institute Ltd. v. Race Relations Board* ügy.²⁰³ Lord Diplock a *Race Relations Act*-et a következőképpen jellemezte. „A törvény, annak ellenére, hogy nagyszerű motivációból ered, korlátozza az egyén döntését abban a tekintetben, hogy valakivel kapcsolatba lépjen, vagy sem. A magánszemélyek kapcsolatai a jog általános keretei közé esnek. Bizonyos kivételektől eltekintve (közösségi fuvarozó, személyszállító vállalkozás, szálloda) a magánszemély a szolgáltatások, általában a javak és berendezések beszerzésénél szabadon választja meg, hogy kivel és milyen feltételek mellett lép kapcsolatba, és ez nem jogellenes. Ebből következően az egyik féllel kedvezőtlenebb feltételekkel köthet szerződést, mint egy másikkal, és annak ellenére, hogy ez a megállapodás ésszerűtlen vagy diszkreditáló, az adott magánszemély részére mégis megengedhető.”²⁰⁴ Véggkövetkeztetése szerint a megkülönböztetés tilalmának a magánszférára történő kiterjesztése helyteleníthető, az csak a közéleti kapcsolatok keretein belül ésszerű és elfogadható. Lord Diplock kísérletet tesz a közsféra és a magánszféra közötti különbség leírására is. Álláspontja szerint az 1968. évi *Race Relations Act* semmilyen különös vagy megfeythetetlen elemet nem hozott az angol jogba. Mindössze megkísérli jogi szankciókkal érvényesíteni az emberek mindennapi tranzakcióiban követendő magatartási, viselkedési szabályokat (*code of conduct*). Annak kipróbálása, hogy mely tranzakciókban alkalmazható a törvény, bármely átlagos ember azonnal és érthetően tud válaszolni. Azt javasolja, hogy a hivatkozott ügyekben, illetve hasonló helyzetekben ezt az értesítést kellene kifüggeszteni: „Public No Admit”. Ezt követően meg kellene kérdezni, hogy ez az állítás igaz, vagy sem. Állítása szerint a *Dockers' Labour Club and Institute* ügyben biztosan azt állították volna, hogy ez az állítás igaz. Nézete szerint a magánszférában elkerülhetetlen a megkülönböztetések alkalmazása, ezért nem tartja elfogadhatónak a törvényben foglalt jogi eljárást és a szankciók kényszerítő erejét, a magánfelek közötti jogviszonyokra.

89. A HRA előtti időkből találunk néhány olyan ügyet, amely a kollektív munkajogot illeti. Ezek közül az egyik szignifikáns ügy a *Cheall v. APEX* ügy.²⁰⁵ Ez az eset, illetve az ezt időben közvetlenül megelőző *Young, James and Webster v. United Kingdom* ügy²⁰⁶ az angol kollektív munkajogot 1939-óta meghatározó ún. briglingtoni elvekre²⁰⁷ mért súlyos csapást. A *Cheall v. APEX* esetben a Lord Denning vezette bíróság azt a zavart kísérelte meg feloldani, amely az egyesülési jog és az egyesülések közötti szabad választás joga között éppen a briglingtoni elvek alapján fennállt. Lord Denning egyenesen arra hivatkozott, hogy az egyezmény része az angol jognak és annak 11. cikkelye az egyén jogát védi a szakszervezet jogával szemben, amennyiben nemcsak a pozitív, hanem a negatív koalíciós szabadság jogát is védelemben részesíti.²⁰⁸

202 Lord *Wilberforce* megfogalmazása szerint: „the separation is between acts in the public sphere, to which the statute is to apply, and acts in the private sphere, which are to be exempted”. Idézi Chapman 1993, 300.

203 [1974] 3. W.L.R. 533.

204 Lásd erről Hepple 1975, 12.

205 [1982] 3 W.L.R. 685.

206 *Young, James and Webster v. United Kingdom* 7601/76, 7806/77, Judgment of 13. August 1981.

207 A „briglingtoni elveket” tárgyalja Morris–Archer 2000, 87–88; 189–191.

208 Lásd erről Kidner 1983, 38–41.





Ezzel a problémával összefüggésben meg kell vizsgálnunk egyrészt az egyezmény jogi természetét, valamint annak átvételi módszerét az angol jog vonatkozásában. Az egyezmény nem más, mint egy megállapodás az egyes nemzetek kormányai között. Ebben a kontextusban a kormányt mint aláíró köti.²⁰⁹ Ennek értelmében a megállapodás az egyes nemzeti kormányokkal szemben, illetve azok kisugárzása révén az egyes országok közjogával szemben állapít meg jogokat, de nem a magánfelek egymás közötti jogviszonyai tekintetében.²¹⁰ Erre szolgáltatott példát a *Young, James and Webster v. United Kingdom* ügy.²¹¹ Témánk szempontjából azonban sokkal lényegesebb, hogy az az eljárás, amelynek értelmében valakit jogkövetkezmények nélkül el lehet bocsátani munkahelyéről a negatív koalíciós szabadság jogával ellentétesen, közvetlenül az angol jog rendszeréből – többek között az *union membership agreement* intézményének elismeréséből – következik. Ennek a helyzetnek a megléte az angol jogalkotó felelőssége, és az egyezmény alapján nem közvetlenül a brit vasutat – függetlenül attól, hogy magánfél, és rendelkezik-e valamilyen közjogi feladattal – terheli a kötelesség ennek az állapotnak a megszüntetésére.²¹²

Az alapjogok közvetett hatályát megerősítő határozatra a legújabb időkben is találunk példát az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatából. Az *Osman* ügyben a bíróság kimondta, hogy a rendőrséget nem terheli mulasztás egy emberöléssel kapcsolatban, hiszen nem lehetett előre felmérni annak lehetőségét, hogy az adott bűncselekmény megtörténik.²¹³ Az adott esetben sem közvetlenül az életez való jog sérelméről szólt, hanem a döntés a vonatkozó angol szabályok vizsgálatán alapult. Ezzel összefüggésben meg kell jegyezni, hogy az alapjogok közvetlen hatálya egyes országok jogrendjében nem ismeretlen. Utalok az Ír Köztársaság alkotmányára és különösen jogalkalmazására, amely lehetővé teszi a magánfelek közötti jogvitákat közvetlenül az alkotmányra történő hivatkozással.²¹⁴

90. Mindazonáltal az egyes álláspontok meglehetősen eltérőek. Az egyik felfogás – az ún. „*strong indirect horizontal effect*” – *Hunt* nevéhez fűződik.²¹⁵ Nézete szerint a bíróságoknak mintegy abszolút kötelességük a magánszemélyek által indított ügyben eljárni, amennyiben a common law kompatibilis az egyezményben foglalt jogokkal. Másképpen fogalmazva az „*application to all law*” elve érvényesül. Kétségtelen, hogy a magánszemélynek nincs lehetősége perelni valamely jog megsértése miatt annak konkrét minősítése nélkül, de nem is számíthat a jog beavatkozására vagy támogatására az ő jogsértő magatartása esetén sem. *Hunt* nyomatékossítja ugyanakkor, hogy a magánfelek kapcsolatai annyiban lehetnek csak érintetlenek, amennyiben a jog kívül hagyja ezeket saját szabályozási területén, de azt a jogot, amely a magánszemély kapcsolataiban is létezik, illetve irányítja azo-

209 Találóját *Buxton* megjegyzése, hogy ténylegesen soha nem merült fel kétség az egyezmény hatálya felől. *Buxton* 2000, 49–50.

210 Uo. 50.

211 Az eset lényege az volt, hogy a kérelmezőket a *British Rail* azért bocsátotta el, mert nem voltak tagjai egy meghatározott szakszervezetnek. Ebben a tényállásban egy jellegzetes angolszász intézmény a *closed shop* megfeleltetését vizsgálták. Lásd erről *Dunn–Gennard* 1984. Az Emberi Jogok Európai Bírósága az egyezmény 11. cikkely vizsgálata alapján megállapította, hogy az ún. negatív koalíciós szabadság is része a jogoknak.

212 Az ítélet részletesen elemzi a *closed shop* fajtáit, az erre vonatkozó megállapodásokat és a vonatkozó szabályozást, amelyből következően megállapította az egyezmény 11. cikkely megsértését.

213 *Osman v. United Kingdom*, 23452/94, judgment of 28 October 1988. Az ügy alapja a *Hill v. Chief Constable West Yorkshire* [1989] 1 A.C. 53. ügy volt.

214 Lásd erről részletesen *Hunt* 1998, 428–429.

215 *Hunt* 1997; 1998.



kat, oly módon kell interpretálni, alkalmazni, és amennyiben szükséges, fejleszteni, hogy megvalósuljon az egyezményrel való kompatibilitása. Ahol viszont nincs külön jogalapja a beavatkozásnak, és itt emiatt nem lehet a jogot alkalmazni, a bíróságoknak nem szükséges külön okot „kitalálniuk”, mivel mindezt az ún. horizontális hatály már magában foglalja, ugyanis e jogoknak mintegy közvetlen hatálya érvényesül.²¹⁶ Ez a megközelítés egyrészt azt jelenti, hogy bíróságoknak feltétlen kötelessége (*absolute duty*) minden jognak az egyezményrel való kompatibilitását biztosítani, azaz inkább megkövetelni ezeknek a jogoknak az érvényesülését, mintsem csupán elismerni ezek létét; másrészt a bíróságoknak törekedniük kell biztosítani e jogok önmaguk által megvalósuló megfelelését, és nem csupán a bennük rejlő értékek képviselőit kell reprezentálnia.

A „*strong indirect horizontal effect*” teóriája egy sajátos jogforrási hierarchikus rendszer kidolgozásával járt együtt. Az ún. „*five-hold hierarchy*” elmélete a szabályok és elvek (*rules and principles*) megkülönböztetésén alapul.²¹⁷ Ebben a kontextusban a szabályok pontosan és következetesen meghatározzák az adott tényállást, míg az elvek csupán a megoldás irányára utalnak. Más megközelítésben, az elvek bizonyos optimalizálási parancsot (mint a német *Optimierungsgebot*) foglalnak magukban, amelyek az egyes megoldások szintjeinek különbségére épülnek. Ebből következően a szabályt vagy alkalmazni kell, vagy alkalmazásuk egyenesen kizárt. Ezzel szemben az elv – mint ilyen – állandóan jelen van.²¹⁸ E distinkcióra alapozva alakult ki az a hierarchikus differenciáció, amelynek az első eleme a *rules*, amely éppen azáltal nyeri el jelentőségét, ha magát az egyezményt is alkalmazandó szabálynak tekintjük. Második helyen az ún. *mandatory principles* állnak. Ezek alapján a bíróságnak kötelessége figyelembe venni valamennyi, az egyezményben foglalt releváns jogot. Harmadik helyen azok a jogok állnak, amelyeket mintegy *permissible principles*ként minősítenek. Ezeket a bíróság jogosult, de nem köteles tekintetbe venni. Végezetül léteznek az ún. *proscribed principles*, amelyeket irrelevánsak a bíró döntésénél.²¹⁹ Az alapvető eltérés az ún. alapvető elvek és a szabályok között a jogalkalmazás szempontjából az, hogy azok a tényezők, amelyek egy alapvető elvet háttérbe szoríthatnak, bármely releváns jogi normából származhatnak. Ezzel szemben, ha az egyezményben meglévő jogokat szabályként kezeljük, ugyan még nem biztos, hogy ezek automatikusan alapjogokká válnak, azonban az kétségtelen, hogy azok a tényezők, amelyek e jogokkal szemben hatnak, csak korlátozottan fejthetik ki hatásukat, különösen az egyezmény releváns fejezeteit illetően, de mások tekintetében nem.²²⁰

91. Számos szerző nem osztja Hunt nézetét a „*strong indirect horizontal effect*” teóriáját illetően. Közülük egyesek a bíróságok részére csak korlátozott kötelességet tartanak elfogadhatónak a *horizontal effect* érvényesítésére,²²¹ míg má-

216 Hunt 1998, 441–442.

217 Lásd erről Phillipson 1999, 831–833. Az alapjogok szabály versus elv szerinti megkülönböztetéséről lásd Alexy 1996, 71–158; Dworkin 1978; Borowski 1998; Huster 1993; Luhman 1999.

218 Lásd Alexy 1996, 71–74.

219 Az említett *five-hold hierarchy* valójában négy szintet tartalmaz, de öt mégis azáltal válik belőle, hogy a második helyen említett *mandatory principles* két alcsoportot képez, úgymint a *fundamental* és az *ordinary mandatory principles*. A kettő közötti különbség abban áll, hogy az előző *prima facie* elvként jön számításba, míg utóbbinak ilyen előre meghatározott minősítése nem létezik. A jogalkalmazás szerint ilyen *prima facie* jogként kezelik az egyezmény 10. cikkelyében megfogalmazott véleménynyilvánítás szabadságát. Lásd Phillipson 1999, 832.

220 Uo 832.

221 Így például Leigh 1999; Feldman 1999.



sok egyenesen tagadják ezt a köteleességet.²²² A „*weak indirect horizontal effect*” elmélete értelmében a jogában más által sértett fél nem indíthat közvetlenül eljárást azért, mert az állam nem védte meg őt valamely jogában egy másik magánfél általi jogsértés esetén. Ebben az esetben tehát közvetlenül nem valamely alapjog megsértése a hivatkozási alap, hanem a bíróságnak a jogból olyan szabályt kell alkalmaznia vagy kifejlesztenie, amely az adott alapjog magánfél általi megsértését valamely állami szerv tevékenységeként kezeli.

Mindenesetre az egyezményben foglalt alapjogok hatásának minősítése korántsem egyértelmű az angol jogban. Mint ahogyan a későbbiekben részletesen tárgyalom, ez a probléma áttételesen már átvezet általában a közösségi jogok közvetlen versus közvetett hatályának kérdéséhez.²²³ Phillipson véleménye szerint az az állítás, hogy a bíróságoknak mintegy abszolút köteleességük van minden létező magánjogi kapcsolatban az alapjogok érvényesítésére, önmagában az egyezményben foglalt jogokkal összhangban áll, pontosabban *szólva ebből levezethető*. Ez ugyanakkor nem több, mint egy olyan logikai feltételezés, amely abból ered, hogy a magánfeleket valójában az egyezményben foglalt jogok illetik meg magánkapcsolataikban is, jóllehet ezek közvetlenül nem alkalmazhatóak magánfelekkel szemben.²²⁴ Olybá tűnik, hogy az egyezmény beépítése az egyes nemzeti jogrendekbe annak ellenére megoldható, hogy nem mutatható ki erős, szoros indirekt hatás. A HRA rendelkezéseiben az alábbi korlátozásokkal találkozhattunk. A HRA 3(1) cikkelye értelmében amennyire csak lehetséges, az elsődleges és az alárendelt jogalkotást oly módon kell értelmezni és alkalmazni, hogy az megfeleljen az egyezményben foglalt jogoknak.²²⁵ A már említett 6(1) cikkely a *public authority* jogellenes magatartásáról szól, amely az egyezményben foglalt jogokkal ellentétes. A 7. és a 8. cikkely pedig ebben a körben szabályozza az eljárási garanciákat. Mindebből következően vitán felül áll, hogy az egyezmény nem magától épült be a nemzeti jogrendbe, és az átvétel módja legalábbis kétségesé teszi a „strong indirect horizontal effect” elméletét és gyakorlását.

Ennek az állításnak viszont némileg ellentmond az egyezmény 13. cikkelye, amelynek értelmében mindenkinek, akinek az egyezményben meghatározott jogait és szabadságait megsértették, joga van a hazai hatóság előtti jogorvoslatra abban az esetben is, ha e jogokat hivatalos minőségükben eljáró személyek sértették meg. A jogorvoslatihoz való jog önmagában ugyan még nem jelenti feltétlenül az egyezményben meghatározott alapjogok közvetlen hatályát, azonban nem kerülhető meg a kérdés, hogy jogalkotás hiányában hogyan érvényesülnek az egyezményben lefektetett alapjogok és általában az alapjogok. Lényeges továbbá, hogy a 13. cikkely nem konkretizálja a jogorvoslat milyenségét. Mielőtt rátérnék általában a közösségi alapjogok és szabadságjogok hatályának elemzésére, utalnom kell arra, hogy a 13. cikkely kihagyása a HRA 1(1) cikkelye által, nemcsak heves vitát váltott ki a jogalkotásban és a tudományos közeletben egyaránt, hanem megkérdőjelezte az egyezmény tényleges átvételét is.

Ami az angol jogban általában az alapjogok érvényesülését illeti, a megoldás sokkal inkább a „*weak indirect horizontal effect*” teóriájához áll közelebb.²²⁶ An-

222 Buxton 2000. Az egyes nézetek összefoglalását lásd Phillipson–Fenwick 2000, 667–668.

223 Lásd erről részletesen többek között Ganten 1999.

224 Phillipson 1999, 834.

225 „So far as it is possible to do so, primary legislation and subordinate legislation must be read in a way which is compatible with the Convention rights.”

226 Összefoglalóan lásd Cherednychenko, 2007, 120–142.



nak ellenére, hogy e felfogás alapján is mindent meg kell tennie a bíróságoknak a jogvédelem nyújtását illetően, azonban egyértelmű, hogy az alapjogok érvényesülésében elsődlegesen a jogalkotásnak van kiemelkedő feladata. Az alapjogok hatása az angol jogban a leírtaktól függetlenül is eltérő sajátosságokkal rendelkezik az európai kontinentális országokhoz képest. Ennek oka nyilvánvalóan az írott alkotmány hiánya. Találószerű az a megállapítás, hogy alkotmány hiányában abban az értelemben nem lehet szólni *constitutional rights*-ről, mint az írott alkotmánnyal rendelkező országokban, ugyanakkor az angol tradíciók miatt maga a *contract as basic human rights*.²²⁷ Mindenesetre az angol jogban is kialakultak azok a mechanizmusok, amelyek nem engedik tetszés szerint érvényesülni a magánforgalom ügyleteit, abban az esetben, ha az a *common law* tradicionális értékeit veszélyeztetné. Mindehhez hozzá kell venni a közösségi jog befolyását, amelynek hatására a kollektív *laissez faire* hagyománya éppen az erősödő jogalkotás által visszaszorulóban van, pontosabban erre kényszerül.

f) Az alapjogok közvetett versus közvetlen hatálya a közösségi alapjogok vonatkozásában

92. Az alapjogok érvényesülésével összefüggésben a továbbiakban indokolt a közösségi alapjogok, illetve alapszabadságok hatályának elemzése. Ez a kérdés azért is egyértelmű választ kíván, mert az alapszabadságok a közös belső piac alappillérei közé tartoznak.²²⁸ Természetesen ez a probléma megkerülhetetlenné teszi általában a közösségi jog hatályának elemzését, amely önmagában is rendkívül összetett és korántsem lezárt probléma.²²⁹ Alapvető annak a meghatározása, hogy ki a közösségi alapjogok, illetve alapszabadságok címzettje, illetve kinek a magatartására vonatkozik e jogok betartása, illetve nem megsértése. A közösség életében az elmúlt évtizedekben nemegyszer volt arra példa, hogy a magánfelek sokkal nagyobb veszélyt jelentettek a közösség célkitűzéseinek megvalósítására, mint a tagállamok vagy azok egyes hatóságai.²³⁰ Általában kérdés: vajon a szerződésben foglalt alapjogok, alapszabadságok érvényesülése akadályozásának tilalma köti-e a magánfeleket. Olybá tűnik, hogy nem, hiszen a jegyzetben hivatkozott ügyben az Európai Bíróság ítélete egyértelműen a francia államot – mint illetet – és nem a francia egyéni gazdálkodókat a marasztalta el.

A részletek mellőzésével általában rögzíthető, hogy bizonyos kivétellel az áruk szabad mozgása tekintetében az Európai Bíróság gyakorlata az alapjogok közvetlen hatályát nem helyezte előtérbe. A kivételnek tekinthető döntés a *Dansk Supermarked v. Imerco* ügy volt.²³¹ Ennek az ítéletnek van egy olyan mondata, amelyet később – legalábbis ilyen nyíltan és egyértelműen – a Bíróság soha nem

227 Satvinder 2006, 1–32.

228 Jaensch 1997, 27.

229 Lásd erről többek között a hazai irodalomban Kecskés 2003, 344–373., 442–480. Lásd még Koller 1971; Buchs 1993; Ganten 1999; Weymüller 1971; Winter 1972; Craig–de Búrca 1998; Thorvaldsen 2002.

230 Ezek a veszélyek mind a négy alapszabadságot érinthetik. Különösen jó példa volt erre az ún. eperháború néven elhíresült ügy, amelyben a bíróság kimondta, hogy Franciaország elmulasztotta teljesíteni a szerződés 30. cikkelye, 5. cikkelye, valamint a mezőgazdasági termékek közös piaci szervezetei szerint ráháruló kötelezettségeit. Tette mindezt azért, hogy elmulasztott minden szükséges és arányos intézkedést megtenni annak érdekében, hogy megakadályozza a gyümölcs- és zöldségfélék forgalmának magánszemélyek cselekedeteiből fakadó korlátozását. Ez az eset az áruk szabad mozgása relációjában világította meg a probléma súlyát. Commission of European Communities v. France, C-265/95.

231 C-58/80. Elemzését lásd Ganten 1999, 34–36.; Roth 1995, 1234–1236.



ismételt meg. Ennek értelmében magánfelek közötti megállapodás semmilyen esetben nem térhet el a szerződés azon kógens rendelkezéseitől, amelyek az áruk szabad mozgását biztosítják.²³² Ennek ellenére többen megjegyzik, hogy ebből az érvelésből azért messzemenő következtetéseket levonni nem lehet, sokkal inkább egy szökevény ítéletről van szó, mintsem a jövőt megalapozó döntésről.²³³

Némileg eltérő gyakorlat alakult ki a személyek szabad mozgása tekintetében. A Bíróság a *Walrave*,²³⁴ a *Dona*,²³⁵ majd később a *Bossmann*²³⁶ ügyben meglehetősen sajátos döntést hozott. Mindhárom hivatkozott döntésben a Bíróság nem csupán az adott tagállam általi, hanem minden olyan szabályozást – bármilyen természetű legyen is –, amely kollektív módon hivatott rendezni a fizetett munkavégzést, illetve szolgáltatásnyújtást, a szerződéssel ellentétesnek minősített, amennyiben akadályozza a személyek szabad mozgását valamilyen diszkriminációs tényállás alapján. Ebben a kontextusban tehát kiemelendő, hogy nem általában a megállapodások, hanem a kollektív jellegű szabályok (alapszabályok, statútumok stb.) tartoznak ebbe a körbe. Más jellegű problémát vetettek fel az *Allué* ügyek.²³⁷ A tényállás lényege, hogy olasz egyetemeken a más tagállamból érkező idegennyelvi lektor munkaviszonyát csak határozott időtartamra lehetett létesíteni, és egy bizonyos időtartam lejártá után nem lehetett meghosszabbítani. A Bíróság a vonatkozó olasz rendeletet a szerződés 48. cikkely (2) bekezdésével ellentétesnek minősítette. Ebből következően többen hangsúlyozzák, hogy ez az ítélet sem a közvetlen hatály alapján született. *Ganten* utal rá, hogy az ítélet indokolásában fel sem merült a felek megállapodása, azaz a magánautonómia, mint esetleg a szerződéssel ellentétes szerződés forrása, hanem csak az olasz jogi szabályozás.²³⁸

Létezik az ítéleteknek egy olyan csoportja, amely kifejezetten a diszkrimináció tilalmába ütköző eseteket érint. A számos eset közül különös figyelmet érdemel a példaértékű *Defrenne I* ügy.²³⁹ Ebben az ügyben a *Cour du Travail Brussels* két kérdést intézett a Bírósághoz, amelyek közül témám szempontjából az első a lényegesebb. Ez arra irányult, hogy a szerződés 119. cikkelye (jelenleg 141. cikkely) közvetlenül érvényesül-e a tagállamok jogalkotásában, és a munkavállaló, függetlenül az adott tagállam jogi szabályozásától, érvényesítheti-e igényét a 119. cikkelyben foglalt elv betartása érdekében. A Bíróság ezzel összefüggésben az alábbi-

232 A szöveg német megfelelője az alábbi: „Vereinbarungen zwischen Privaten dürfen in keinem Fall von den zwingenden Bestimmungen des Vertrages über den freien Warenverkehr abweichen”. A szöveg angol megfelelője a következő: „It is impossible in any circumstances for agreements between individuals to derogate from the mandatory provisions of the Treaty on the free movement of goods.”

233 Így jellemzi Roth 1995, 1235. Jól példázza ezt a *Royal Pharmaceutical Society* ügy (*The Queen v. Royal Pharmaceutical Society of Great Britain, ex parte Association of Pharmaceutical Importers and others*, C-267/87.). Ebben az esetben a nevezett társaságot azért lehetett közvetlenül elmarasztalni, mert a kötelező gyógyszerészeti tagság miatt fegyelmi, sőt hatósági jellegű tevékenységet is gyakorol, és ebből következően a bíróság az állami tevékenységhez hasonlónak minősítette tevékenységi körét. Az ügy elemzését lásd *Ganten* 1999, 40.

234 *B.N.O. Walrave, L.J.N. Koch v. Association Union Cycliste Internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie & Federación Espanola Ciclismo*, C-36/74.

235 *Gaetano Dona v. Mario Mantero*, C-13/76.

236 *Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v. Jean-Marc Bosman, Royal Club Liégeois SA v. Jean-Marc Bosman and others, and Union des Associations Européennes de Football (UEFA) v. Jean-Marc Bosman*, C-415/93.

237 *Pilar Allué and carmel Mary Coonan v. Università degli Studi di Venezia*, C-3388 (*Allué I.*); *Pilar Allué and carmel Mary Coonan and others v. Università degli Studi di Venezia and Università degli studi di Parma joined cases*, C-259-91, C-331-91 and C-332/92 (*Allué II.*).

238 Art. 28. Decreto del Presidente della Repubblica Nr. 382. 11. 7. 1980.

239 *Gabrielle Defrenne v. Societe Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* C-43/75.





kat fejtette ki.²⁴⁰ A 119. cikkely rendeltetése kettős. Először: figyelemmel a különböző tagállamok szociális jogalkotásának eltérő fejlődési fokaira, a 119. cikkely célja, hogy elkerülje azt a helyzetet, amelyben az olyan tagállamokban létesített vállalkozások, amelyek valóban végrehajtják nemzeti jogukban az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, a közösségen belüli versenyben ne kerüljenek hátrányba azokkal szemben, akik ezt még nem tették meg. Másodszor: ez az elv a közösség szociális céljai között is szerepel, mert a közösség nem csupán gazdasági unió, hanem ezzel egyidejűleg közös cselekvéssel kívánja biztosítani a szociális fejlődést. Mivel adott helyzetben a Bíróság meg tudja állapítani az összes tény, amelynek segítségével eldöntheti, hogy a 119. cikkelyben foglalt elv megvalósult-e vagy sem, a 119. cikkely közvetlenül alkalmazandó, és így olyan egyedi jogokat keletkeztethet, amelyeket a bíróságoknak védeniük kell.²⁴¹ A Bíróság később nyomatékosítja, hogy a 119. cikkelyben használt „elv” kifejezés nem érv a cikkely közvetlen hatálya ellen, azaz ez a kifejezés nem csupán a kijelentés szintjén értelmezendő. Témám szempontjából kiemelendő a Bíróságnak az a megállapítása, amelynek értelmében „szintén lehetetlen az azon tényen alapuló érvelés, amely szerint a 119. cikkely kifejezetten a »tagállamokra« utal”. Mint ahogyan a szerződés néhány rendelkezése formailag a tagállamoknak szól, ez a fogalmazás nem akadályozza meg azt, hogy „a jogok egyidejűleg olyan személyre háruljanak, kiknek érdeke fűződik az így megfogalmazott köteleességek teljesítéséhez”.

93. Az említett közvetlen, illetve közvetett hatály problematikája az áruk, valamint a személyek szabad mozgása, továbbá ehhez kapcsolódóan az egyenlő bánásmód követelményének betartása terén nem ezekkel az ügyekkel kezdődött. A hazai irodalomban *Kecskés* részletesen taglalja a közösségi jog doktrínáinak összefüggéseit, és ezzel kapcsolatban az egyének alanyi jogait megalapozó *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v. Netherlands Inland Revenue Administration* ügyet.²⁴² Ebben az esetben egy magánvállalkozónak adott jogot a Bíróság a tagállammal szemben oly módon, hogy jogát a tagállam bírósága előtt is érvényesíthesse.²⁴³ Az eset azért is váltott ki nagy vitát, mert a közösség, szemben más nemzetközi szervezetekkel, autonóm jogrendet kíván felépíteni, amely így nyilvánvalóan korlátozza az egyes tagállamok autonómiáját.²⁴⁴ Az ítélet elemzői közül többen megkérdőjelezték a közvetlen hatály megalapozását. *Pescatore* külön elemezve a szerződés 12. (jelenleg módosult tartalommal a 35.) cikkelyét, nyomatékosítja, hogy annak címzettjei az egyes tagállamok.²⁴⁵ Ebből következően felmerül a kérdés, hogy ez a megfogalmazás származtathatja-e magánfelek közvetlen igényét a tagállamokkal szemben. Egyébiránt az eset főügyésze hasonló megközelítéssel érvelt.²⁴⁶ A Bíróság azonban nem ezt az érvelést követte, hanem „une certain idée de l'Europe” alapján hozta meg döntését.²⁴⁷

240 Részletes elemzését lásd Gyulavári 2001, 63–81.

241 „In such situation, at least, article 119 is directly applicable and may thus give rise to individual rights which the courts must protect.”

242 Lásd *Kecskés* 2003, 345–349. C-26/62.

243 „Article 12 of the Treaty establishing the European Economic Community produces direct effect and creates individual rights which national courts must protect.”

244 *Craig-de Búrca* 1998, 151.

245 *Pescatore* 1983, 157.

246 Lásd ennek elemzését *Craig-de Búrca* 1998, 153–154.

247 Elemzését lásd *Pescatore* 1983, 156–163.; *Kecskés* 2003, 347–348. Mint ahogyan *Kecskés* utal rá, az „egy bizonyos Európa-eszme”, illetve „az új jogi rend” (*new legal order*) teóriáját a bíróság később, az Európai Gazdasági Térség



A van Gend & Loos ügyet követően még számos döntés született a szerződés közvetlen hatálya alapján, és ennek nyomán alakult ki a közvetlen hatály alkalmazásának feltételrendszere. A *van Gend & Loos* ügyben a szerződés 12. cikkelyét olyképpen interpretálta a Bíróság, mint amely egyértelmű és feltétel nélküli rendelkezéseket tartalmaz, és rendelkezéseiben negatív kötelezettséget fogalmaz meg a tagállamok felé, ezáltal teret ad a közvetlen alkalmazásra. Érvényesülése nem függhet a tagállamok végrehajtási intézkedéseitől.²⁴⁸

94. A közösségi alapjogok hatályát illetően az Európai Bíróság két határozata²⁴⁹ meglehetősen heves vitát váltott ki, amelynek külön érdekessége, hogy a döntéseket meglehetősen eltérő megközelítésben értékelték az egyes szerzők.²⁵⁰ Az egyik vizsgált probléma a közösségi jog közvetlen versus közvetett hatálya, illetve a közösségi jog hatása a nem közjogi közösségekre, így például a szakszervezetekre. Az ítéletek ismét felszínre hozták a gazdasági alapjogok és a szociális alapjogok közötti feszültséget, sőt mondhatni a szociális jogok értelmezésében napjainkig fennálló bizonytalanságot, végezetül a közösségi jog és az egyes tagállamok jogának, jelesen munkajogának viszonyát. Túlzás nélkül állítható, hogy a *Viking* és a *Laval* ügyekben hozott határozatok alapvető dogmatikai és jogpolitikai kérdéseket érintenek, és az említett vita azt példázza, hogy korántsem alakult ki egységes álláspont. Mindenesetre a két döntés jól tükrözi azt a folyamatot, amely a közösségi „belső piac” és az egyes tagállamok szűkebb belső piacai közötti feszültséget jellemzi, illetve azokat a közösségi jogi törekvéseket, amelyek az ellentétes érdekek feloldása során bizonyos prioritásokat állítanak fel.

A két ügy tényállásai a közösségi jog különböző szegmenseit érintik még akkor is, ha funkcionális összefüggés mutatható ki közöttük. Ez az összekapcsoló elem a munkafeltételek minősége, az eltérés pedig abban mutatkozik meg, hogy a *Viking* ügy a letelepedés szabadságát,²⁵¹ míg a *Laval* ügy a szolgáltatásnyújtás szabadságát érinti.²⁵² E helyütt a két esetnek csak azokat a szegmenseit érintem, amelyek az alapjogok érvényesülését érintik. A *Viking* ügyben a *Court of Appeal (England & Wales) Civil Division* a horizontális közvetlen hatállyal összefüggésben az alábbi kérdést terjesztette az Európai Bíróság elé: „Van-e az EK 43. cikkelynek, illetve a 4055/86. rendeletnek horizontális közvetlen hatálya, amely olyan jogokat biztosít egy magánvállalkozásnak, amelyekre az egy másik magánféllel, különösen szakszervezettel vagy szakszervezeti szövetséggel szemben a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség kollektív fellépése vonatkozásában hivatkozhat?” A *Laval* ügyben – a közvetlen hatályt csak áttételes módon érintve – az alábbi két kérdést fogalmazta meg az *Arbetsdomstolen*:

egyezmény tervezetével kapcsolatos véleményében is alkalmazta. Kecskés 2003, 345. Lásd még erről Kälin 1992, 341–353.; Brandtner 1992, 300–328.

248 A tárgyaló ügy ugyan csak a magánfelek és a tagállam viszonylatában vetette fel a szerződés közvetlen hatályának kérdését, de később egyre több döntésben a magánfelek egymás közötti kapcsolataiban is érvényesítette ezt az elvet a bíróság. Ennek egyik markáns példája volt a már említett Defrenne-I ügyben született ítélet. Lásd Craig–de Búrca 1998, 157.

249 *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP*, C-438/05; *Laval un Partner Ltd. v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, C-341/05.

250 A szinte megszámlálhatatlan reagálásból korántsem a teljesség igényével lásd Lyon-Caën 2008; Rebhahn 2008; Barnard 2008; Bell 2008; Bercusson 2007, 279–308.; Blanke 2007a, 249–254.; Eklund 2008, 551–572.; Kocher 2008, 13–18.

251 Lásd a 4055/86/EK rendeletet.

252 Lásd az Európai Parlament és Tanács 96/71/EK irányelvét a munkavállalók szolgáltatások nyújtása esetén történő kiküldetéséről.





- „Összeegyeztethető-e az EK-szerződés szolgáltatásnyújtás szabadságáról, valamint az állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló rendelkezéseivel, továbbá a 96/71 [...] irányelvvel az, ha a szakszervezetek megpróbálják blokádnak alakítani a kollektív fellépéssel a külföldi szolgáltatásnyújtót a fogadó országban arra kényszeríteni, hogy csatlakozzon valamely olyan, a munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó kollektív szerződéshez, mint [az építőipari kollektív szerződés], ha a fogadó országban a fenti irányelvet átültető jogszabályok nem tartalmaznak semmilyen kifejezett rendelkezést a kollektív szerződésekben foglalt munka- és foglalkoztatási feltételek alkalmazásáról?”

- Az MBL²⁵³ tiltja a szakszervezet olyan kollektív fellépését, mely a más szociális partnerek között kötött kollektív szerződéstől való eltérésre irányul. Ez a tilalom azonban a lex Britannia²⁵⁴ található különleges rendelkezés értelmében csak akkor alkalmazható, ha a szakszervezet kollektív fellépése olyan munkafeltételekre vonatkozik, amelyekre az MBL közvetlenül alkalmazandó, s ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a tilalom nem vonatkozik azokra a kollektív fellépésekre, amelyek a Svédországban csak ideiglenesen működő, személyi állományukat maguk biztosító külföldi vállalkozások ellen irányulnak. Ellentétes-e az EK-szerződésnek a szolgáltatásnyújtás szabadságáról, valamint az állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló rendelkezéseivel, továbbá a 96/71/EK irányelvvel ez utóbbi rendelkezés alkalmazása – amely a lex Britannia egyéb rendelkezéseivel együtt a gyakorlatban azzal a következménnyel jár, hogy a svéd kollektív szerződések alkalmazandók – a már megkötött külföldi kollektív szerződések ellenében – a svéd szakszervezeteknek a Svédországban ideiglenesen tartózkodó külföldi szolgáltatásnyújtóval szembeni, blokádnak alakítani a kollektív fellépésére?

95. A *Viking* ügyben Maduro főtanácsnok elismeri, hogy önmagában a szerződés nem oldja meg a 43. és a 49. cikk horizontális hatályával összefüggő problémát. Utal azonban arra, hogy a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések a versenyjogszabályokhoz hasonlóan egy koherens rendszert alkotnak, amely célját az

253 A munkavállalók döntéshozatalban való részvételi jogairól szóló, 1976. június 10-i (1976:580) sz. törvény (lag [1976:580] om medbestämmande i arbetslivet, a továbbiakban MBL) rendelkezik a szervezkedés és tárgyalás szabadságára, a kollektív szerződésekre, a kollektív munkaügyi viták esetén igénybe vehető közvetítésre, valamint a munkabéke fenntartásának kötelezettségére vonatkozó szabályokról, továbbá olyan rendelkezéseket tartalmaz, amelyek korlátozzák a szakszervezetek kollektív fellépéshez való jogát. Az MBL 41. cikkéből következik, hogy a kollektív szerződésben részes felek kötelesek a munkabéket fenntartani, és különösen tilos az olyan kollektív fellépés, amely a megállapodástól való eltérés elérésére irányul. A kollektív fellépések ugyanakkor megengedettek, ha a partnerek nem kötöttek egymással kollektív szerződést. Az MBL 42. cikke értelmében "a munkáltatók vagy a munkavállalók érdek-képviselői szervezetei nem jogosultak arra, hogy jogellenes kollektív fellépést szervezzenek vagy bármely egyéb módon létrehívjanak. Nem jogosultak arra sem, hogy támogatás formájában vagy bármely egyéb módon jogellenes kollektív fellépésben vegyenek részt. A kollektív szerződésben részes érdek-képviselői szervezet abban az esetben, ha a saját tagjai jogellenes kollektív fellépés folytatására készülnek vagy jogellenes kollektív fellépést folytatnak, maga is köteles törekedni arra, hogy meghezozza az e fellépés megakadályozására irányuló intézkedéseket vagy eljárjon az e fellépés megszüntetése érdekében. Ha valaki jogellenes kollektív fellépést kezdeményez, másoknak tilos abban részt venniük. Az első albekezdés első két mondatában foglalt rendelkezések kizárólag arra az esetre alkalmazandók, ha valamely érdek-képviselői szervezet olyan munkafeltételekre vonatkozóan kezdeményez fellépéseket, amelyek közvetlenül e törvény hatálya alá tartoznak." Az MBL 42. cikke első albekezdésének az ítélkezési gyakorlatban kialakított értelmezése szerint tilos az olyan kollektív fellépés, amely a más felek között kötött kollektív szerződés megszüntetésére vagy az attól való eltérésre irányul.

254 Az Arbetsdomstolen az úgynevezett „Britannia” ügyben hozott ítéletében (1989., 120. sz.) kimondta, hogy ez a tilalom kiterjed a Svédországban kezdeményezett olyan kollektív fellépésekre, amelyek a külföldi felek között, külföldön lévő munkahelyen megkötött kollektív szerződés megszüntetésére vagy az attól való eltérésre irányulnak, amennyiben az ilyen kollektív fellépés az e kollektív szerződésben részes felekre alkalmazandó külföldi jog szerint tilos. A jogalkotó az úgynevezett „lex Britannia”-val, amely 1991. július 1-jén lépett hatályba, a *Britannia* ügyben hozott ítéletben lefektetett elv alkalmazási körét kívánta korlátozni.





EK 3. cikk írja körül. A szabad mozgásra és a versenyre vonatkozó szabályok ezt a célt elsősorban azzal érik el, hogy a piaci szereplők számára jogokat biztosítsanak. Hangsúlyos Maduro alábbi megállapítása: „a piaci szereplőket lényegében azzal védik, hogy feljogosítják őket a közös piacon egyenlő esélyekkel való versenyzés lehetőségének útjában álló bizonyos akadályok megtámadására”.²⁵⁵ Kétségtelen ugyanakkor, hogy a tagállamok beavatkozhatnak a közös piac működésébe.²⁵⁶

A főtanácsnok szerint, „a probléma középpontjában így a következő kérdés áll: a szerződés magában foglalja-e azt, hogy a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések a közös piac megfelelő működésének biztosítása érdekében a piaci szereplők jogait nemcsak a tagállamok hatóságai hatáskörének korlátozása, hanem mások autonómiájának korlátozása révén védik?”²⁵⁷ Több szakértői álláspont és a Bíróság néhány vonatkozó döntésére történő hivatkozás után, a horizontális hatállyal összefüggésben kijelenti, hogy ez az álláspont a „valószerűbb”.²⁵⁸ Az ezt követő érvelés azonban legalábbis kétséget ébresztő. Olybá tűnik, hogy Maduro végeredményben nem tulajdonít kiemelt jelentőséget a közvetlen és a közvetett hatály (*mittelbare, unmittelbare Drittwirkung*) megkülönböztetésének. Óvatosságát jelzi azonban az a megjegyzése is, amely szerint a szabad mozgásra vonatkozó szabályokat nem minden esetben lehet alkalmazni a magánszemélyek elleni eljárásban.²⁵⁹ Kétségtelen ugyanakkor, hogy a szabad mozgásra vonatkozó szabályoknak a magánfelek tevékenységére történő alkalmazása különös jelentőséget kap a munkafeltételek és a munkához jutás területén. Az *Angonese* ügyre való hivatkozással megjegyzi: „a munkavállalók nem tudják olyan könnyen megváltoztatni a szakmai képzettségüket, vagy nem tudnak olyan könnyen más munkát szerezni, mint ahogy a kereskedők más termékekre áttérhetnek vagy alternatív értékesítési módokat találhatnak”.²⁶⁰ Részkövetkeztetése szerint, „a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések az olyan magánselekményekre vonatkoznak, amelyek – a szabad mozgásnak a jogosultjaira gyakorolt általános hatásuk révén – ésszerűen el nem kerülhető akadályok felállításának útján alkalmasak e jogok gyakorlásának akadályozására”.²⁶¹

E megállapítását követően valóban elengedhetetlen foglalkoznia a horizontális hatály és a magánfelek privátautonómiája közötti összefüggéssel. A veszélyt jól jelzi fejtegetései e részének indító mondata: „Természetesen az a megállapítás, miszerint egyes magánszereplők a szabad mozgásra vonatkozó szabályok hatálya alá esnek, nem jelenti magánautonómiájuk végét.”²⁶² Mint ahogyan a Bíróság egy korábbi határozatában²⁶³ elismerte, „nem a közösségi intézmények feladata, hogy a tagállamok helyébe lépve előírják, milyen intézkedéseket kell a tagállamoknak meghozniuk és ténylegesen alkalmazniuk annak érdekében, hogy területükön biztosítsák” a szabad mozgáshoz való jog gyakorlását. Ebből egyenesen az következik, hogy a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések még a hatályuk alá tarto-

255 Maduro-indítvány 33. pont. Kiemeli, hogy „A szabad mozgásra és a versenyre vonatkozó szabályok nélkül lehetetlen lenne a közösség alapvető céljaként megjelölt működő közös piac megvalósítása.”

256 „[] a szerződés a piaci szereplőkre olyan jogokat ruház, amelyekre a tagállamok hatóságaival és az ilyen vállalkozásokkal szemben hivatkozni lehet... Így a piaci szereplők jogainak hatékony biztosítása érdekében a versenyszabályok horizontális hatállyal rendelkeznek, míg a szabad mozgásra vonatkozó szabályoknak vertikális hatályuk van.” Uo. 34. pont.

257 Uo. 36. pont.

258 „I believe the latter (i.e. the horizontal effect K. Gy.) view to be more realistic.” Uo. 38. pont.

259 Uo. 43. pont.

260 Uo. 47. pont.

261 Uo. 48. pont.

262 Uo. 49. pont.

263 *Bizottság v. Franciaország*, C-265-95.



zó esetekben sem helyettesíthetik a helyi jogot mint a magánfelek közötti konfliktusok megítélésére vonatkozó irányadó szabályozási rendszert. A főtanácsnok kiemelte ennek a követelménynek az eljárásjogi jelentőségét, illetve arra a veszélyre hívta fel a figyelmet, hogy amennyiben a magánfelek csupán a szerződésre hivatkozva indítanak eljárást, könnyen figyelmen kívül lehetne hagyni a belső jog vonatkozó szabályait. Álláspontja szerint „[...] Amennyiben jogorvoslatra azért nincs lehetőség, mert a helyi jogban nincsen a szabad mozgás joga megsértésének kifogásolására alkalmas jogalap – a hatékony érvényesülés elvével összhangban –, a keresetet közvetlenül a szerződés irányadó rendelkezésére lehet alapítani.”²⁶⁴

A főtanácsnok véleménye szerint, az FSU²⁶⁵ és az ITF²⁶⁶ fellépése alkalmas arra, hogy megakadályozza a Vikinghez hasonló vállalkozásokat a letelepedés szabadságához való joguk gyakorlásában. Ennek megfelelően a Bíróság számára az alábbiak kimondását javasolja: „Az EK 43. cikk és a 4055/86. rendelet 1. cikkének (1) bekezdése az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló körülmények között valamely vállalkozás és valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség közötti nemzeti bírósági eljárás során horizontális hatállyal rendelkeznek.”²⁶⁷

96. A közösségi alapjogok hatályához kapcsolódik Madurónak a letelepedés szabadságához való és a kollektív fellépéshez való jog közötti egyensúlyról szóló elemzése. Álláspontja szerint a Viking üzleti megfontolásokon alapuló döntést hozott, amelyet a közösségi jog támogat.²⁶⁸ Miközben azonban a letelepedés szabadsága általában véve előnyöket hoz létre, gyakran fájdalmas következményekkel is jár, különösen az áttelepedést választó társaságok munkavállalói számára. A közösségen belüli kereskedelmen keresztül megvalósuló gazdasági fejlődés – elkerülhetetlen módon – a munkavállalók számára az egész közösségben magában foglalja a munkakörülmények megváltozásának vagy akár a munkájuk elvesztésének kockázatát. Ebből is következően az egyesüléshez és a kollektív fellépéshez való jog a munkavállalók alapvető eszköze arra, „hogy hangjukat hallassák és a kormányokat, valamint a munkáltatókat a társadalmi szerződés rájuk eső részének betartására késztessek”.²⁶⁹ Az egyesülési jog és a kollektív fellépéshez való jog a közösségi jogrendszeren belül alapvető jelentőségű, mint ahogyan ezt az alapvető jogok európai chartája is megerősíti.

Kérdés azonban, hogy a kollektív fellépés joga milyen cél érdekében használható, és milyen terjedelmű lehet („milyen messzire mehet”). A konkrét ügyben az ITF és az FSU fellépése „igazságos egyensúlyt teremtett a kollektív fellépés alapvető szociális joga, valamint a letelepedés és szolgáltatásnyújtás szabadsága között”?²⁷⁰ Maduro mielőtt a kollektív fellépés két típusát elemzi, rögzíti: „A szakszervezetek közötti kollektív fellépés összehangolt politikája rendszerint a tengerjáró személyzet bére és munkafeltételei védelmének törvényes eszköze. Az olyan kollektív fellépés azonban, amelynek a munkaerőpiac felosztása és – a más tagál-

264 Maduro-indítvány 53. pont.

265 Finnish Seamen's Union

266 International Transport Workers' Federation

267 Maduro-indítvány 56. pont.

268 „Ha a társaságok kizárólag a valamely országban vagy régióban rendelkezésre álló forrásokat vehetnék igénybe, ez akadályozná az adott régió, valamint azon régiók gazdasági fejlődését, ahol a források jobban elérhetőek. A letelepedés szabadságához való jog gyakorlása ezért hozzájárul valamennyi tagállam gazdasági jólétének fejlődéséhez.” Uo. 57. pont.

269 Uo. 60. pont.

270 Idézve a kérdést előterjesztő bíróságot.





lamban dolgozó tengerjáró személyzet munkájának védelme érdekében – a tengerjáró személyzet bizonyos tagállamokból való alkalmazásának megakadályozása a következménye, a közös piacot megalapozó hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének lényegét támadná meg.”²⁷¹ Azzal a kollektív fellépéssel összefüggésben, amely arra irányul, hogy a Vikinget meggyőzze a jelenlegi legénység létszámának és munkafeltételeinek fenntartásáról, kijelenti, hogy a közösségi jog „elvileg” nem tiltja a szakszervezetek általi olyan fellépést, amelynek hatása a székhelyét más tagállamba áthelyezni kívánó vállalkozás letelepedési jogának korlátozása, az adott vállalkozás munkavállalóinak védelme érdekében. Ennek megfelelően végkövetkeztetése az alábbi: „Az EK 43. cikke nem tiltja a szakszervezetek vagy a szakszervezetek szövetségei általi olyan kollektív fellépést, amelynek hatása a székhelyét más tagállamba áthelyezni kívánó vállalkozás letelepedési jogának korlátozása, az adott vállalkozás munkavállalóinak védelme érdekében. A nemzeti bíróságnak kell meghatároznia, hogy az ilyen fellépés jogszerű-e a kollektív fellépésre való jog gyakorlására irányadó nemzeti jogszabályok fényében, feltéve, hogy a székhely közösségen belüli áthelyezése nem esik kedvezőtlenebb elbírálás alá, mint a nemzeti határokon belüli székhely-áthelyezés.”²⁷² Ezzel szemben: „Ellentétes az EK 43. cikkével valamely szakszervezet vagy szakszervezetek szövetségének olyan kollektív fellépésre irányuló összehangolt politikája, amelynek a letelepedés szabadságához való jog korlátozásával, a munkaerőpiac felosztása és – a más tagállamban dolgozó munkavállalók munkájának védelme érdekében – a munkavállalók bizonyos tagállamokból való alkalmazásának megakadályozása a következménye.”²⁷³

97. A *Laval* ügygel összefüggésben, ami a szerződés 49. cikkének magánfelek magatartására történő alkalmazását illeti, Mengozzi főtanácsnok elismeri, hogy a szóban forgó eset különbözik azoktól, amelyekben a Bíróság ezt az alkalmazhatóságot elismerte, mert itt egy szakszervezet kollektív fellépéséről van szó egy külföldi szolgáltató ellen, annak kikényszerítése céljából, hogy az egy svéd kollektív szerződést kössön, illetve ahhoz csatlakozzon. Ennek azonban csak abban az esetben van jelentősége, ha a kérdéses kollektív fellépés a szolgáltatás szabadságát akadályozza. Álláspontja szerint nem játszik szerepet az sem, hogy a szakszervezeteknek alapvetően kötelessége a szerződés 49. cikkében foglalt tilalmak betartása. A Bíróság ugyanis az egyes tagállamok esetében, a munkafeltételek megállapításánál abból indul ki, hogy a 49. cikk diszkriminációtilalmi tartalma magánszemélyek tekintetében is érvényes a (kollektív) szerződések kidolgozása és egyéb jogügyletek megkötése és teljesítése (átvétele) során.²⁷⁴ Mindezzel összefügg, hogy a svéd kollektív munkajog a szociális partnereknek nagy önállóságot biztosít. Ennek a rendszernek az alap gondolata az önfelelősség és az önszabályozás. A szakszervezetek felhatalmazása különösen széles körű. Így például számukra lehetőséget biztosít ez a modell arra, hogy egy olyan munkáltatóra is kiterjesszék a kollektív szerződés hatályát, amely nem tagja az azt megkötő munkaadói szervezetnek, és ehhez jön még a kollektív fellépés igénybevételének a joga. Az alapvető kérdés azonban az, hogy egy tagállam, amely nem rendelkezik a kollektív szer-

271 Maduro-indítvány 62. pont.

272 Uo. 73. pont (3) bekezdés.

273 Uo. 73. pont (4) bekezdés.

274 Mengozzi-indítvány 158–159. pont.



ződés (legiszlátorius) intézményével, értelmezheti-e a szerződés 49. cikkét, illetve a vonatkozó irányelvet úgy, hogy egy másik tagállam szolgáltatóját arra lehessen kényszeríteni, hogy csatlakozzon egy olyan kollektív szerződéshez, amely arra a munkáltatóra nézve hatályos, amelynél az ő munkavállalói átmenetileg szolgáltatásnyújtás keretében dolgoznak.

A 96/71/EK irányelv svéd jogba történő átültetésének vizsgálata alapján Mengozzi az alábbi részkovetkeztetést rögzíti:

– Elsőként megállapítja, hogy az irányelvvel önmagában nem ellentétes az abból a célból kezdeményezett kollektív fellépés, hogy egy olyan bérezési rendszert – amelyet egy olyan kollektív szerződésben állapítottak meg, amelyet *de facto* az adott ágazatban valamennyi munkáltatóra alkalmaznak – arra a külföldi munkáltatóra is kiterjesszenek, amely átmenetileg küld munkavállalókat az adott országba, és a feltételek hasonlóak, még abban az esetben is, ha a külföldi munkáltató a saját származási helyén kötött kollektív szerződést. Egy ilyen kollektív fellépést, valamint annak feltételeit mindazonáltal a szerződés 49. cikkének alkalmazásával kell vizsgálat alá vonni.

– Másodikként kijelenti, hogy az irányelv követelményei közé tartozik, hogy az adott tényállás fennállása esetén, a munka- és foglalkoztatási feltételeket az irányelv 3. cikk (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően állapítsák meg, amennyiben a 3. cikk (10) bekezdésében meghatározott feltételek fennállnak.²⁷⁵

– Harmadikként megállapítja, hogy amennyiben a jelzett tényállás nem tartozna az irányelv hatálya alá, a szakszervezeti fellépés tekintetében a szerződés 49. cikkének fényében kell az esetet megvizsgálni.²⁷⁶

A szerződés 49. cikkével összefüggésben általánosságban megjegyzi, hogy ez a rendelkezés nemcsak az állampolgárságon alapuló diszkriminációt tiltja, hanem fel kell számolni a korlátozásokat is abban az esetben, ha a szolgáltatást nyújtó egy másik tagállamban alkalmas a szolgáltatás nyújtására, és tevékenysége jogszerű. Mint ahogyan indítványában korábban kifejtette, a 49. cikk a tárgyalta ügyben közvetlenül alkalmazandó. Ezt e helyütt azért tartja szükségesnek kiemelni, mert – több esetre történő hivatkozás mellett – a közvetlen hatály alkalmazása nem biztos, hogy szükségszerűen összekapcsolódik az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés tilalmával.²⁷⁷ Mivel a 49. cikk a szerződés egyik alapszabadságáról rendelkezik, kétséges lenne, ha a horizontális hatást a belőle eredő köteleességek tekintetében azáltal korlátoznánk, hogy a vele szemben felmerülő akadály a diszkriminációhoz kapcsolódik-e, vagy sem. Amennyiben egy ilyen jellegű korlátozást vennénk alapul, az a vitás kérdések összekuszálását vonná maga után, nevezetesen egy magánszemély meghatározott cselekménye vagy szabályozása közvetetten az állampolgárságon alapuló diszkrimináció vagy a szolgáltatások szabad áramlását eljlesztő magatartás. Ez a fajta megközelítés nyilvánvalóan csökkentené a gazdasági szereplők jogbiztonságát. Mengozzi számára vitán felül áll, hogy a kollektív fellépés – még abban az esetben is, ha az alapügy alperese és a Laval között közvetlen szerződéses kapcsolat nem is állt fenn – közvetlenül érinti az alapeljárás

275 Ez az irányelv nem zárja ki, hogy a tagállamok a szerződésnek megfelelően, a hazai vállalkozásokra és más államok vállalkozásaira az egyenlő bánásmód alapján alkalmazzák

– a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat az (1) bekezdés első albekezdésében említetteken kívüli ügyek tekintetében, amennyiben a közrendre vonatkozó rendelkezésekről van szó,

– a (8) bekezdés szerinti kollektív megállapodásokban vagy választott bírósági határozatokban megállapított és a mellékletben említetteken kívüli tevékenységekkel kapcsolatos, munkaviszonyra vonatkozó szabályokat.

276 Mengozzi-indítvány 218. pont.

277 Jó példa erre többek között a *Deliège* ügy, C-191/97.



felelt, amennyiben arra kényszeríti a Laval-céget, hogy lemondjon a Vaxholm által adott megbízásról, és a lett munkavállalók ne tudjanak e tevékenységben – mint kiküldöttek – részt venni. Ebből következően okozati összefüggés áll fenn a kollektív fellépés és a gazdasági tevékenység abbahagyása között.²⁷⁸ Másképpen megközelítve, a kollektív fellépésnek az a célja, hogy vagy csatlakozik a szolgáltatást nyújtó az adott kollektív szerződésben foglalt feltételekhez, vagy lemond a szolgáltatás nyújtásáról. Egy ilyen kollektív fellépés, még ha az adott államban letelepedett vállalkozással szemben megengedett is, jelentős költségtöbbletet eredményezne a külföldi szolgáltató számára, amely – a főtanácsnok álláspontja szerint – a szolgáltatások szabad áramlásának korlátozását jelenti.²⁷⁹

98. Ami korlátozások lehetséges igazolását illeti, azok csak abban az esetben elfogadhatóak, amennyiben az közérdeken alapuló nyomós érdeken alapulnak. Utal az adott fellépések célhoz kötöttségével összefüggésben a *Schmidberger* ügyre, amennyiben ott a kívánt cél elérésére más eszköz egyszerűen nem állt rendelkezésre.²⁸⁰ A két tényállás között azonban – Mengozzi véleménye szerint – az alapvető különbség abban áll, hogy a tárgyalt ügyben magánfelek állnak egymással szemben, és az adott kollektív fellépés egy meghatározott munkavállalói érdek védelmét szolgálja egy „bizonyos szociális dömping” ellenében. Mivel a szolgáltatások szabad áramlásának korlátozása adott esetben megalapozott lehet, azt szükséges vizsgálni, hogy a tárgyalt ügyben történt kollektív fellépés valóban igazolja-e a közérdek alapján fennálló nyomós okot, illetve a szociális dömping elleni küzdelmet. Ezzel összefüggésben kiemeli, hogy a szerződés 49. cikkelye a szakszervezetekre nem róhat olyan jellegű köteletséget, amely a kollektív fellépéshez való jog lényegi magját érintené. Ezt az elvet abban az esetben is követni kell, ha a kollektív fellépés célja nem csupán egy adott szakszervezet tagjainak a védelme, hanem akkor is, ha a kollektív fellépés célja általában a munkavállalók védelme a szociális dömping ellen. Ez a jog azonban szintén nem korlátozás nélküli, összhangban kell lennie a közösségi jogi követelményekkel, így többek között a szolgáltatások szabad áramlásával.

A főtanácsnok ezt követően két esetben végzi el az arányossági tesztet: az egyik, ha a vonatkozó kollektív szerződésben foglalt minimálbér átvételéért, a másik, ha a vonatkozó kollektív szerződésben foglalt valamennyi feltétel átvételéért folytatódik a kollektív fellépés. Az első esetben – álláspontja szerint – nem áll fenn alapvető ellentmondás a szerződés 49. cikkelye viszonylatában. Egy ilyen célkitűzés általánosságban alkalmas a kitűzött cél elérésére, mert egy általános fenyegetettséget jelent abból a célból, hogy a munkáltató az érintett kollektív szerződést aláírja. Mendozzi figyelembe véve azt, hogy ennek elmulasztása akár a lett munkavállalók munkájának elvesztésével járhat együtt, mégsem gondolja úgy, hogy ez a sajátos bérkövetelés eredménye lenne, hanem sokkal inkább az alábbiakban részletezendő egyéb körülmények számlájára írható. Álláspontja szerint egy szolgáltatót arra kényszeríteni, hogy vegye át az adott kollektív megállapodás minimális bérszintjét, még mindig kevesebb korlátozást jelent, mint arra kényszeríteni, hogy automatikusan alkalmazzon egy olyan összehasonlítható bérszintet, amelyet egy tagállami szabályozás előírna, arra való tekintet nélkül, hogy ez minimálbér len-

278 Mengozzi-indítvány 231. pont.

279 Uo. 233. pont. További indokolását lásd 234–235. pont.

280 Lásd az Eugen Schmidberger v. Austria, C-112/00.



ne-e. Egy ilyen megoldás azt jelentené, hogy a szolgáltatást nyújtó az érintett szakszervezettel való tárgyalások során nem mehetne a kollektív szerződésben megállapított bér alá, amelyet egy klauzula állapítana meg. Nyilvánvaló azonban, hogy egy ilyen rendszer áttekinthetetlen eredményekhez vezetne.

Álláspontja szerint, a szerződés 49. cikkelyére vonatkozó jogalkalmazás értelmében és az arányosság követelményei alapján, ami egy alapszabadság korlátozását érinti és a munkavállalók védelmét jelenti, lehetséges egy olyan szabályozás vagy általánosan kiterjesztett kollektív szerződés alapján olyan rendelkezés, amely egy (minimál)bér megfizetését biztosítja minden függő munkát végző személy részére, még abban az esetben is, ha azt csak átmenetileg végzi az adott állam területén, amennyiben a feltételek ugyanazok vagy legalábbis összehasonlíthatóak a fogadó tagállam hasonló foglalkoztatottainak a feltételeivel. Annak az eldöntését, hogy a feltételek konvertálhatóak-e, a fogadó ország jogalkalmazásának kell eldöntenie. Mengozzi elismeri, hogy a konkrét bér Svédországban az adott ágazatban nem minden munkavállalóra kiterjedő hatályú, ám ezt a körülményt nem tartja az ügyben döntő fontosságúnak.²⁸¹ Mint ahogyan az előkészítő iratokból kiderül, az eljáró bíróságok sem ezt vizsgálták, hanem a feltételek hasonlóságát.

Miután a bruttó bérek tekintetében javasol egy összehasonlítási rendszert, hangsúlyozza, hogy az Emberi Jogok Európai Bírósága gyakorlata szerint²⁸² egy állam nem sérti meg egy jog biztosításával összefüggő köteleességét, amennyiben ezzel kapcsolatban semleges magatartást tanúsít. A *Gustaffson* és a *Laval* ügy közötti meglehetősen kétséges párhuzam megemlítését követően rendkívül figyelemre méltó, amit a *Laval* munkavállalóinak negatív koalíciós szabadságáról mond. Álláspontja szerint ebben az ügyben a negatív koalíciós szabadsághoz való jog sem sérült, hiszen nem a munkavállalókra gyakoroltak nyomást egy adott szervezetbe történő belépésre, csupán a munkáltatót akarták arra rávenni, hogy egy megfelelő belépési, csatlakozási szerződéssel (*Beitrittsvereinbarung, tie-in agreement*) alkalmazzon egy kollektív szerződésben foglalt bérezési rendszert.²⁸³

Ami az arányossági teszt második tényállását illeti, megjegyzi, hogy amennyiben a *Laval* aláírta volna a kérdéses kollektív szerződéshez való csatlakozást, úgy a békekötelelem által védve lenne, és tárgyalásokat folytathatott volna a szakszervezettel a kollektív szerződésben foglalt bérek alkalmazásáról. Álláspontja szerint, ami a munkavállalók védelméhez, valamint a szociális dömping megakadályozásához szükséges kiindulási pontként szolgálhat, az egy olyan bérszint, amely Svédországban de facto egy adott ágazatban minden munkáltatóra alkalmazást nyert. Ez a megítélés igaz arra a tényállásra is, amelyben egy vállalkozás a munkavállalókat a fogadó államba ideiglenes munkavégzésre küldi, ahol az adott ágazatban a munkáltatók tarifálisan kötöttek. Egy ilyen helyzet abban az esetben lenne ellentétes az arányosság követelményével, amennyiben a szolgáltatásnyújtót olyan feltételeknek történő alávetésre kényszerítenék, amelyek nem adekvátak a fentiekben említett célokkal, azaz a munkavállalók védelmével, illetve a szociális dömping megakadályozásával.

99. A *Viking* ügyben a Bíróság gyakorlatilag egyetértett Maduro főtanácsnok indítványával. Ennek megfelelően „az EK-szerződés 43. cikkelyét úgy kell értelmezni, hogy e cikkely hatálya alól főszabály szerint nincs kivéve valamely szakszerve-

281 Mengozzi-indítvány 268. pont.

282 Utalva a *Gustafsson* ügyre.

283 Mengozzi-indítvány 277. pont.



zet vagy szakszervezeti szövetség valamely magánvállalkozással szembeni kollektív fellépése, amelynek az a célja, hogy a vállalkozást rávegye kollektív szerződés megkötésére, amelynek tartalma eltéríti ezt a vállalkozást a letelepedési szabadság igénybevételének szándékától.” Ehhez kapcsolódóan „az EK-szerződés 43. cikkelye olyan jogokat biztosít a magánvállalkozásoknak, amelyekre azok szakszervezettel vagy szakszervezeti szövetséggel szemben hivatkozhatnak”. Továbbá, a Bíróság szerint „az EK-szerződés 43. cikkelyét úgy kell értelmezni, hogy az alapügyben érintetthez hasonló kollektív fellépések, amelyek valamely meghatározott tagállamban székhellyel rendelkező magánvállalkozást arra szándékoznak rávenni, hogy kollektív munkaszerződést kössön az e tagállamban székhellyel rendelkező szakszervezettel, és az e szerződésben előírt rendelkezéseket az említett vállalkozásnak valamely másik tagállamban székhellyel rendelkező leányvállalata munkavállalóira alkalmazza, az említett cikkely értelmében vett korlátozásoknak minősülnek. Ezek a korlátozások főszabály szerint igazolhatók az olyan közérdeken alapuló kényszerítő ok védelme alapján, mint a munkavállalók védelme, feltéve, hogy bizonyítást nyer, hogy azok alkalmasak az elérni kívánt jogszerű cél megvalósításának biztosítására, és nem lépik túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.”

A *Laval* ügyben azonban a Bíróság álláspontja más hangsúlyokon alapult, mint Mengozzi főtanácsnok érvelése. Míg Mengozzi alapvetően a svéd kollektív munkajog sajátosságainak, illetve az erre alapított prioritásnak az elfogadását javasolta, addig a Bíróság a kollektív fellépés piackorlátozó hatását emelte ki. Ennek megfelelően, „az EK-szerződés 49. cikkelyét, valamint a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK parlamenti és tanácsi irányelv 3. cikkelyét akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes, ha valamely olyan tagállamban, amelyben az említett irányelv 3. cikkelye (1) bekezdése első albekezdésének a)–g) pontja szerinti kérdésekkel kapcsolatos munka- és foglalkoztatási feltételeket a minimális bérszintek kivételével jogszabályi rendelkezések tartalmazzák, valamely szakszervezet az építési területek blokádjának alakját öltő, az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló kollektív fellépéssel megpróbálhatja arra kényszeríteni a más tagállamban letelepedett szolgáltatásnyújtót, hogy tárgyalásba bocsátkozzék vele a kiküldött munkavállalókat megillető munkabérszintekről, valamint csatlakozzék valamely olyan kollektív szerződéshez, amelynek kikötései az említett kérdések közül egyesek vonatkozásában kedvezőbb feltételeket állapítanak meg azoknál, amelyek a releváns jogszabályi rendelkezésekből következnek, míg más kikötései az említett irányelv 3. cikkelyében nem szabályozott kérdésekre vonatkoznak.” Továbbá, „ellentétes az EK-szerződés 49. cikkelyével és az EK-szerződés 50. cikkelyével, ha valamely tagállamban a más felek között kötött kollektív szerződés megszüntetésére vagy az attól való eltérésre irányuló kollektív fellépés kezdeményezésének a szakszervezetekkel szemben előírt tilalmát attól teszik függővé, hogy a fellépés olyan munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozzék, amelyekre a nemzeti jogszabály közvetlenül alkalmazandó”. Végeredményben az eljáró bíróságnak kell megállapítania, hogy egy adott fellépés arányban áll-e az elérendő céllal, nevezetesen azzal, amelyet a vonatkozó kollektív szerződésben megfogalmaztak.

A két ügyben hozott döntések elemzése azt támasztja alá, hogy alapkérdésekben sincs egyetértés az egyes tagállamok között, és a véleménykülönbség egy jól kivehető törésvonalat képez a régi és az új tagok között.²⁸⁴ Mint ahogyan *Bercusson*

284 Ezt mutatja be Bercusson 2007, 279–308.





megjegyzni, a homályból előbújva a közösségi belső piac törése mutatkozott meg a fényben.²⁸⁵ A két döntést az angol jog kontextusában vizsgálva *Davies* megállapítja, hogy a Bíróság álláspontja ugyan nem okozott meglepetést, csalódást viszont annál inkább.²⁸⁶ Kritikai elemzésében a döntések alábbi szegmenseit hangsúlyozza: a közvetlen hatály (*horizontal direct effect*), az alapjogok minősítése, az *Albany* ügyben hozott döntés érvelésének elutasítása, a proporcionalitás követelménye, valamint a döntések hatása a belső jogokra. Ami a közvetett hatást illeti – álláspontja szerint – a két ügyben számos probléma megválaszolatlan maradt. Mindezekelőtt nem világos, hogy a szerződés 43. és 49. cikkelyének közvetlen hatálya milyen jellegű magántevékenységre terjed ki. Mindenre, vagy csak az olyan jellegűekre, amelyekben felfedezhető valamilyen „szabályozási karakter” (*regulatory character*)? Továbbmenve: mit jelent közelebről ez a sajátosság? A második kulcskérdés a kollektív fellépés számos területét elismeri. Pozitív vonása a döntésnek, hogy a Bíróság számos területét elismeri a kollektív fellépésnek – ez teljesen egyértelmű a *Viking* ügyben, de mintegy felsejlik a *Laval* ügyben is. Az esetek azonban nem teszik világossá, hogy milyen változó körülmények között értékelhetőek bizonyos korlátozások a tárgyalat alapjog tekintetében. Másképpen fogalmazva: mennyiben stabil az érintett alapjogot korlátozó tényezők megítélése?

100. A szerződésből származó alapjogok, illetve alapszabadságok hatályával kapcsolatban általában megállapítható, hogy egyre több olyan rendelkezést találhatunk, amelyek közvetlenül érvényesülnek, illetve csupán néhány olyan cikkely létezik, amelyről a Bíróság a közvetlen hatály hiányát állapította meg.²⁸⁷ Olybá tűnik tehát, mintha az alapjogok érvényesülése tekintetében ellentétes mozgás következett volna be a közösségi jog és a tagállamok joga szintjén. Ez azonban csupán látszólagos ellentmondás. *Craig* találóan jegyzi meg, hogy a közösségi jog közvetlen hatályának igazi mozgatórugója maga az integráció, a jogrend hatékonyságának növelése és egységességének megteremtése. Hangsúlyozandó, hogy a Bíróság által közvetlen hatályuként minősített rendelkezések jelentős részéből a közvetlen hatály nem olvasható ki. Így a *Pescatore* által is elemzett 12. cikkely tartalmából sem. Kecskés utal is arra, hogy a közvetlen hatály megalapozása tekintetében a Bíróságnak jelentős szerepe volt,²⁸⁸ komoly erőfeszítéseket kellett tennie nemcsak a 12., hanem a 119. cikkely értelmezése során is, a közvetlen hatály biztosítására. Álláspontom szerint azonban a szerződés rendelkezései többségének közvetlen hatálya valójában csak abban az esetben érvényesülnek „tisztán”, ha azok tartalma valóban egyértelmű, és tartalmukból kitűnően az érintett tagállam felé negatív köteletséget fogalmaznak meg, azaz semmilyen intézkedést, illetve pozitív jogalkotási tevékenységet nem követelnek.

A probléma bonyolultságát csak fokozza az irányelvek közvetlen hatályának a kérdése. Annak ellenére, hogy a Bíróság több ítéletében az irányelvek közvetlen hatályát rögzítette, nem véletlenül kérdőjelezi meg többen ezt a doktrínát.²⁸⁹

285 Uo. 279. Olyan alapvető kérdésekben kellett valamiféle megegyezésre jutni, mint a szociális dömping kezelése, amely nyilvánvalóan az egyes tagállamon bérszintje és a munkafeltételek diszparitásának következménye. Ugyanígy lényeges probléma a szubszidiaritás elve mentén annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy védelmet élvez-e valamely állam szociális modellje vagy – mint a tárgyalat ügyekben konkretizálódott – kollektív munkajog rendje? További kiemelt terület a szakszervezeti aktivitás terjedelme a belső piac hatékony működésének tükrében. Egyáltalán: mit és hogyan tehet az EU a gazdasági hatalom túlsúlyával szemben?

286 *Davies* 2008, 147.

287 Lásd erről *Kecskés* 2003, 351–352.

288 Uo. 344.

289 *Pescatore* tanulmányának egyik alcíme: „Do directives have »direct effect«?”, *Pescatore* 1983, 167.



Pescatore a közösségi jog közvetlen hatályával (*direct effect*) összefüggésben kiemeli, hogy minden szabálynak kell valamilyen hatályának lennie, mert e nélkül nem töltené be eredeti rendeltetését. Álláspontja szerint a közvetlen hatály általában vélelmezendő, *a priori* nem keletkezik. Ami magát a szerződést illeti, annak közvetlen hatályát maga a közös cél, a közös piac, illetve az integráció alapozza meg.²⁹⁰ Ami az egyes területeken konkrét rendelkezések közvetlen hatályát illeti, ez viszonylag könnyen kiolvasható magából a szerződésből.²⁹¹ Az irányelvek közvetlen hatálya ugyanakkor nehezebben igazolható, ha igazolható egyáltalán. Számos egymással ellentmondásban lévő határozat ismert,²⁹² de az irányelvek közvetlen hatályának problémája talán a legélesebben a *Francovich I* ügyben mutatkozott meg.²⁹³ E helyütt nem térek ki az állami kárfelelősség összetett problémakörére,²⁹⁴ de kétségtelen, hogy a döntés alapvetően ebből a megközelítésből jelentős. A Bíróság az állami felelősség alapjaként ismét hangsúlyozta, hogy a szerződés saját jogot alkotott, amelyet a tagállamok belső jogukba emeltek, és a bíróságok ezt alkalmazzák. Ennek a jognak nem csupán a tagállamok az alanyai, hanem az egyének is, akikre e jog kötelezettségeket hárít, valamint jogot kölcsönöz számukra. A probléma megoldása ezen a ponton lényeges, ugyanis ebben az ügyben a Bíróság nem tudta kimondani az irányelv közvetlen hatályának lehetőségét. Megállapította viszont az olasz állam kárfelelősségét. Az előbbi azért nem sikerülhetett, mert a munkavállalók védelmét biztosító garanciarendszer kiépítését illetően az irányelv a tagállamok felé is többfajta lehetőséget hagyott nyitva, azaz ebben a tekintetben nem volt feltétel nélküli és kellően egzak.²⁹⁵ Ennek ellenére – mivel az irányelv az egyénekre is jogokat ruház és ezek a jogok pontosan meghatározhatók, továbbá okozati összefüggés áll fenn az állam mulasztása és az egyén kára között – az állam kárfelelőssége fennáll.²⁹⁶ *Pescatore* rámutat egy sajátos ellentétre is az Európai Bíróság és a tagállamok bíróságai tekintetében, amennyiben utóbbiak az Európai Bíróság törekvéseinek megpróbálnak ellenállni.²⁹⁷ Mindazonáltal érdemes felidézni az Európai Bíróságnak a *Becker* ügyben²⁹⁸ tett mintegy összegző jelleghű levezetését. A Bíróság abból indul ki, hogy ahol az irányelveket megfelelő módon vette át egy adott tagállam, ott e közösségi norma hatálya kiterjed az egyénekre is, mégpedig az átvétel módjának megfelelően. Ellenben különös problémát vet fel az irányelv átültetésének a hiánya. A Bíróság a (rég) 189. cikkelyre utalva hangsúlyozza, hogy az a körülmény, amely szerint a rendeletek közvetlenül alkal-

290 Uo. 155.

291 Lásd *Pescatore* pozitív és negatív listáját. Uo. 160–162.

292 Ezeket elemzi Kecskés 2003, 360–362.

293 *Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v. Italian Republic*, C-6/90, C-9/90. A *Francovich* ügygel foglalkozó irodalomból lásd többek között Caranta 1993; Craig 1993; Harlow 1996; Harvey 1997; Steiner 1993. Az adott ügyben – miután Olaszország elmulasztotta átvenni a munkáltatók fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló 80/987 EKG irányelvet – *Francovich* úr az olasz államot perelte olyan összeg erejéig, mint amely a felszámolás alatt lévő vállalkozástól járt volna részére, ha Olaszország kiépíti a megfelelő garanciarendszert.

294 Kitűnő hazai feldolgozást lásd Kecskés 1988.

295 Az irányelvek közvetlen hatályával szembeni követelményekről lásd Weymüller 1991, 503.

296 A kárfelelősség megállapítása mintegy pótolja azt, hogy „a munkavállalók az abban (ti. az irányelvben – K. Gy.) foglalt jogokat az adott tagállammal szemben nem érvényesíthetik nemzeti bíróságaik előtt mindaddig, míg az előírt határidőn belül a tagállam nem hoz intézkedéseket az irányelv átvételére. A bíróság mindezt az irányelv rendelkezései értelmezéseként rögzíti. „The provisions of Council Directive 80/987 EEC of 20 October 1980 on the approximation of the law of the Member States relating to the protection of employees in the event of their employer which determine the rights of employees must be interpreted as meaning that the persons concerned cannot enforce those rights against the State before the national courts where no implementing measures are adopted within the prescribed period”.

297 *Pescatore* ezzel összefüggésben utal a *Ministere de l'Intérieur v. Cohn-Bendit* ügyre. No 11.60422 décembre 1978.

298 *Becker v. FZA Münster-Innenstadt*, C-8/81.

mazandóak (*regulations are directly applicable*), és ebből következően hatályuk közvetlen, még nem jelenti azt, hogy más jogi normáknak ne lenne hasonló hatályuk. Végeredményben a 189. cikkelyben megfogalmazott kötőerővel lenne összeegyeztethetetlen, ha kizárnánk annak az elvi lehetőségét, hogy az irányelvek ne támaszthassanak ez egyének tekintetében jogokat és köteleességeket. Abban az esetben, ha a tagállam nem épít be egy irányelvet belső jogába, az egyén jogai csökkennének, mivel nem hivatkozhatna e normára mint a belső jog részére. Az állam ugyanakkor nem hivatkozhat az átvétel elmaradására, azaz felelőssége alól nem bújhat ki. Ennélfogva, ha egy irányelv rendelkezése megfelelően pontos, és az átvétele (tagállamok számára) feltétlen, ennek elmaradása esetén az állampolgár követeléssel léphet fel az állammal szemben.

A probléma összetettségét jelzi, hogy a közösségi jog közvetlen hatálya és közvetlen alkalmazhatósága nemegyszer keveredett a gyakorlatban, és az irodalom sem használja egységes értelmezésben a két kifejezést. Erre utal *Winter*, amikor tanulmányának címében egyaránt feltünteti a *direct applicability* és a *direct effect* terminológiáját.²⁹⁹ Nézete szerint valójában két kérdés elemzése indokolt. Az egyik: hogyan épül be a nemzeti jogba a közösségi jog úgy, hogy az saját joggá váljon. A másik: milyen feltételek szükségesek ahhoz, hogy a beépült jogot a magánszemélyek a nemzeti bíróságok előtt is segítségül hívják. *Winter* nyomatékositja, hogy vannak olyan nemzetközi szerződések, amelyek egyáltalán nem tartalmaznak jogokat és kötelezettségeket magánszemélyek vonatkozásában. Másoknak éppen az a célja, hogy a szerződő felek tekintetében ezt megvalósítsa. A Szerződés azonban ellentétben a legtöbb nemzetközi szerződéssel egy olyan bíróság által érvényesül, amely igyekszik döntő befolyást gyakorolni a tagállamokra a szerződés rendelkezéseinek értelmezését és betartását illetően. Ami az említett két fogalom megkülönböztetését illeti, a közösségi jogban a *direct applicability* a beillesztés módjára vonatkozóan használatos, míg az a probléma, hogy az adott közösségi norma meddig képes, alkalmas arra, hogy (tagállami) bíróság előtt érvényesítsék, a *direct effect* kategóriájával írható le a legjobban.³⁰⁰ Az mindenesetre kimutatható, hogy az Európai Bíróság ebben a valamiféle teljes kontrollra törekszik, még akkor is, ha a Szerződés nem minden területen jelenti ki ezt egyértelműen.

101. *Edward* elemzése ugyanakkor rámutat egy rendkívül fontos elemre.³⁰¹ Számos eset³⁰² vizsgálata kapcsán kifejti, hogy a közvetlen hatály, a *direct effect* tulajdonképpen nem jelent mást, mint eljárási jog biztosítását az egyének meghatározott követeléseinek érvényesítésére, amelyet a belső jogba be nem épített irányelvre alapozva tehet meg. Álláspontja szerint ez a jog még nem jelenti önmagában közvetlenül az ún. pozitív jogorvoslat biztosítását vagy valamely konkrét eredmény azonnali elérését, azt viszont igen, hogy a bíróság biztosítsa a nemzeti jogalkotás vagy a végrehajtó hatalom által az egyén követelésének teljesítését. Ennek a mechanizmusnak tehát az a lényege, hogy az egyes tagállamok diszkrecionális döntési hatalmának túlbujánzását megakadályozza.³⁰³

299 *Winter* 1972, 425. Lásd még erről *Winter* 1996.

300 Az egyes terminológiák vizsgálatát lásd a hazai jogban Kecskés 2003, 452–453.

301 *Winter* és *Pescatore* analízisét összegzi *Edward* 1996, 423–443.

302 C-162/84 *Marshall* [1986]; C-221/84 *Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986]; C-188/89 *Foster v. British Gas Corporation* [1990]; C-129/96 *Inter-Environnement Wallonie v. Région Wallonne* [1997] stb.

303 *Edward* 1996, 441–442.



Mindebből következően levonható az a következtetés, hogy az alapjogok érvényesülése a közösségi jog és a tagállamok relációjában merőben más problémát vet fel, mint az egyes államok viszonylatában az alkotmányos alapjog és a magánfelek jogviszonyainak az összefüggései. A kiindulópont az a számos alkalommal megismételt tétel, amely szerint a szerződés új jogot hozott létre. A szerződés, illetve meghatározott cikkelyei – a pozitív lista – közvetlenül érintik a felek jogait és kötelességeit. A rendeletek – az új megfogalmazás szerint – általános hatállyal bírnak, az angol szöveg értelmében „*a regulation shall have general application*”. Másképpen fogalmazva: általánosan alkalmazandóak. Az irányelv szintén norma, amelynek nincs közvetlen alkalmazhatósága, de közvetlen hatálya igen. Ebben az esetben a közvetlen hatály valójában azt a célt szolgálja, hogy az integráció alapelveivel és szellemével (*spirit of Common Market*)³⁰⁴ ellentétesen egy adott tagállam ne ültesse át jogrendjébe az irányelv tartalmát, és az egyének magánjogi jogviszonyainak forgalmában semmilyen fennakadás ne legyen. Tehát nem arról van szó, hogy egy alkotmányos alapjog magánjogi norma közvetítése nélkül, közvetlenül az adott alkotmányból levezetve érvényesül, hanem egy *sui generis*, illetve legalábbis sajátos nemzetközi norma érvényesítésének mechanizmusáról.

g) Az alapjogok közvetlen hatályának problematikája a magyar jogban

102. A probléma hazai helyzetének kezelését *Halmai* óvatos megfogalmazásban „egyelőre még bizonytalanak” nevezi.³⁰⁵ Álláspontja szerint „általánosságban azt mondhatjuk, hogy ma már nem zárható le a kérdés azzal, hogy csak az állammal, csak az állami intézményekkel, illetve állami közhatalmat gyakorló személyekkel szemben lehet hivatkozni emberi jogokra.”³⁰⁶ Mielőtt a hazai jogtudományban kibontakozni látszó vitát elemzem, indokolt az alkotmány vizsgálata e tárgyban, utalva arra – a nemzetközi jogi hatásoktól eltekintve –, hogy az alapjogok közvetlen versus közvetett hatályának problematikája minden országban az alkotmány tartalmától függ.

Az alkotmány 8. § (1) bekezdése „általános állami kötelezettséget” fogalmaz meg.³⁰⁷ Ennek értelmében „A Magyar Köztársaság elismeri az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait, ezek tiszteletben tartása és védelme az állam elsőrendű kötelessége.” Az alapjogok érvényesülése szempontjából kiemelkedő jelentősége van a (2) bekezdésnek, amely szerint: „A Magyar Köztársaságban az alapvető jogokra és köteleességekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg, alapvető jog lényeges tartalmát azonban nem korlátozhatja.” Az alkotmány hivatkozott normái bizonyos tekintetben az alapjogok közvetett hatályát sejtetik. Nevezetesen az alkotmány meghatározza az alapvető jogok lényegi tartalmát, azok mi-benlétét, azonban ez nem egyszerűen deklaratív módon történik, hanem az alkotmány egyben rögzíti a jogalkotó köteletségét, hogy az alapjogokra és köteleességekre vonatkozó szabályokat törvénnyel állapítsa meg. Ez azt is jelentheti, hogy az egyén közvetlenül az alkotmány rendelkezéseire hivatkozva fordulhat a bírósághoz alapvető jogai megsértése esetén akkor, ha a jogalkotó elmulasztaná az

304 Ez a megjegyzés már viszonylag korán megjelent a Bíróság érvrendszerében, lásd a C-6/64 *Coste v. ENEL* [1964] ügyet.

305 Halmai-Tóth 2003, 102.

306 Uo. 102.

307 Uo. 191.



alkotmány 8. § (2) bekezdésében foglalt kötelessége teljesítését. Kérdéses azonban, hogy valóban lehetősége van-e erre. A kérdésre az alapjogvédelem intézményes rendszere ad választ. Ezzel összefüggésben az alkotmány szabályozása legalábbis ellentmondásos, illetve befejezetlen. Egyrésztől ugyanis nem találunk a magyar alkotmányban a német *Grundgesetz* 9. cikkely (3) bekezdésének második mondatához hasonló rendelkezést.³⁰⁸ Másrésztől értelmezési nehézséget okozhat az alkotmány 77. § (2) bekezdésének mind a régi, mind a hatályos szövegezése. A korábbi megfogalmazás értelmében: „Az alkotmány és az alkotmányos jogszabályok a társadalom valamennyi szervezetére, minden állami szervre és állampolgárra egyaránt kötelezőek.” Indokolt ezt a norma szöveget összehasonlítani a német normaszöveg szerint „*Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht.*” Ebben a megfogalmazásban nincs szó sem a „társadalom szervezeteiről”, sem az állampolgárokról. Az alkotmány 77. § (2) bekezdéséhez képest minőségében más tartalmat fejez ki a 70/K. §: „Az alapvető jogok megsértése miatt keletkezett igények, továbbá a kötelességek teljesítésével kapcsolatban hozott állami döntések elleni kifogások bíróság előtt érvényesíthetők.” Álláspontom szerint a mondat első és második része nem azonos tartalmú. Külön-külön vizsgálva a két mondatrészt, könnyen az a benyomás támadhat, hogy az alapjogok bárki általi megsértése esetén lehetőség van a bíróság általi jogérvényesítésre, még akkor is, ha a jogalkotó elmulasztotta a 8. § (2) bekezdésében rögzített jogalkotási köteletségének teljesítését. Létezik tehát az alapjogok közvetlen hatálya? A hivatkozott mondat második része ezt részben cáfolja, részben – talán – igazolja. Véleményem szerint ugyanis ebbe a körbe az állami szervek döntésének elmaradása, azaz a mulasztás is beletartozik. A probléma megoldásához nem visz közelebb a 77. § (2) bekezdésének hatályos szövege sem, amelynek értelmében: „Az Alkotmány és az alkotmányos jogszabályok mindenkire köteleznek.” A 2002. évi LXI. törvénnyel módosított szöveg indokolása sem a tárgyalt probléma relációjában ad magyarázatot.³⁰⁹

103. Ami az alapjogvédelem intézményi rendszerét illeti, részben az Alkotmány ún. vitatott rendelkezéseiből,³¹⁰ részben az Alkotmánybíróság tagjai közötti felfogásbeli különbségekből, ismét részben az Alkotmánybíróság és a rendes bíróságok közötti véleménykülönbségből következően mindmáig nem teljesen egyértelmű az Alkotmánybíróság és a bíróságok közötti hatásköri megosztás a konkrét alapjogi ügyekben. Annak ellenére rögzíthető ez a megállapítás, hogy az elmúlt két évtized alatt számos bizonytalanság tisztázódott. Az alapjogvédelem intézményi rendszere sok mindent elárul az alapjogok közvetlen versus közvetett hatályáról, azonban ettől függetlenül meg kell vizsgálni azt a kérdést is, hogy a bíróság (esetleg az Alkotmánybíróság) előtt elegendő-e csak az alkotmányban rögzített alapjogra hivatkozni, vagy ehhez egyéb ún. „egyszerű” törvény is szükséges.

308 A már hivatkozott német szabály értelmében minden olyan megállapodás, amely az egyesülési jogot korlátozná vagy megakadályozná, érvénytelen, és az ilyen megállapodásra alapozott intézkedés jogellenes.

309 „Az Alkotmány hatályos szövege több helyen, így a hatalom erőszakos gyakorlásának tilalmával, a rendkívüli helyzetekkel, a bíróságok és az ügyészségek feladataival, továbbá az Alkotmány mint norma címzettjeivel kapcsolatban pontatlanul fogalmaz, amikor csak a magyar állampolgárokra vonatkoztatja ezen rendelkezéseket. E törvény ezért pontosítja az Alkotmány 2. §-ának (3) bekezdését, 19. §-a (3) bekezdésének *i* pontját, 19/E. §-ának (1) bekezdését, 35. §-a (1) bekezdésének *a*) és *i*) pontjait, 40/B. §-ának (2) bekezdését, 50. §-ának (1) bekezdését, 51. §-ának (1) és (3) bekezdéseit, valamint 77. §-ának (2) bekezdését.”

310 Lásd Halmi-Tóth 2003, 224.





Álláspontom szerint az alapjogvédelem intézményi, mondhatni eljárásjogi elemzése nem választható el az anyagi jogi, érdemi vizsgálattól. Az adott téma – az alapjogok közvetlen versus közvetett hatálya – szempontjából indokolt az anyagi jogi elemek tárgyalásával kezdeni, elsősorban azért, mert amikor azt hangsúlyoztam, hogy az alapjogok magánjogi érvényesüléséről alkotott nézetek döntően alkotmányfüggek, akkor nem az alapjogok intézményi-eljárási védelmére, hanem tartalmi, anyagi jogi védelmére gondolok. (A két terület azonban mégis elválaszthatatlan egymástól. Bármilyen koncepciót képviselünk is az alapjogok magánjogi hatását illetően, korántsem mellékes azok intézményes védelme.)

Az alapjogvédelem intézményes rendszerében az Alkotmánybíróság egyértelműen meghatározó rendeltetésű. Az Alkotmánybíróságról maga az alkotmány meglehetősen szűkszavúan rendelkezik. Az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. törvény (a továbbiakban Abtv.) 1. §-a sorolja fel a testület hatáskörét. Témám szempontjából kiemelt jelentősége van az előzetes és az utólagos normakontrollnak. Többen rámutatnak, hogy a magyar alkotmánybíráskodás egyik hangsúlyos eleméről van szó, szemben más országok alkotmánybírásgainak egyedi esetekben végzett ítélkezésével. A előzetes normakontrollal összefüggésében kiemelendő az Alkotmánybíróság ún. absztrakt normakontrollja, amely végeredményben azt az önkorlátozást jelenti, amely megakadályozza, hogy az Alkotmánybíróság átvegye a jogalkotó szerepét. Miután azonban ebben a tekintetben is voltak kivételek,³¹¹ korántsem egyértelmű az Alkotmánybíróság rendeltetése és tényleges funkciója. Az ezzel a témakörrel összefüggő diszkusszió érdekes módon már akkor elkezdődött, amikor az Alkotmánybíróság még nem hozott olyan döntést, amelylyel átcsúszott volna a jogalkotás mezsgyéjére.³¹² Egyesek szigorúan jogalkalmazó szervnek fogják fel, hangsúlyozva, hogy szerepe nem más, mint az alkotmányt alkalmazó szerv.³¹³ Mások ezzel szemben – elsősorban az Alkotmánybíróság hatáskörének és általában a jogrend egészben betöltött helyének vizsgálata alapján – azokra a sajátosságokra helyezik a hangsúlyt, amelyek éppen eltávolítják az Alkotmánybíróságot a jogalkalmazástól, vagy ahogyan *Kilényi* fogalmaz, a hagyományos bíróságoktól.³¹⁴ Az alkotmánybíráskodásról szóló korai irodalomból figyelmet érdemel *Törő* álláspontja, aki az Alkotmánybíróságot sokkal inkább valamiféle szuper-felülvizsgálati szervnek minősíti, hozzátéve, hogy a testület tevékenysége nem mentes bizonyos esetekben a jogalkotói attitűdöktől sem.³¹⁵ Ismét mások az alkotmánybíráskodást összefüggésbe hozzák a hatalmi ágak szétválasztásával, azonban ez önmagában még nem visz közelebb a probléma megoldásához, amennyiben nem nyújt kellő támpontot a hagyományos bíráskodás és az alkotmánybíráskodás között.³¹⁶ Az ismertetett álláspontokhoz képest valamivel később *Bragyova* kísérelte meg az alkotmánybíráskodás – mint addig „meghatározatlanul, intuitíve világos, külön definíciót, de legalábbis magyarázatot nem igénylő” – fogalmának leírását.³¹⁷ Mindenesetre okfejtéséből már munkája bevezetőjében is az alkotmánybíráskodás különössége jelenik meg, amely ezt a fajta értelmezést elhatárolja a rendes bíróságok jogértelmezésétől. Hangsúlyozza ugyanis az alkotmánybíráóságok

311 Lásd az 52/1997. (X. 14.) AB határozatot. Az eset kritikai ismertetését lásd Halmi 1998, 14.

312 A vita összefoglalását lásd Ádám 1998, 195–196.

313 Takács 1990, 40.

314 Kilényi 1990, 29.

315 Törő 1991, 280–281.

316 Holló 1991 (nem szerepel az irodalomban), 744–745.

317 Bragyova 1994, 23.



kettős funkcióját, vagy legalábbis kettős főfunkcióját, nevezetesen egyrésről az alkotmány értelmezését, másrésről a jogrendszer normái érvényességének, illetve érvénytelenségének megállapítását.³¹⁸ A magyar Alkotmánybíróság jogértelmezése akár az előzetes, akár az utólagos normakontroll esetében jóval több, mint a tradicionális bíróságok jogalkalmazása. (Feltételezve természetesen a hazai szabályozás alapján a bíróságok jogértelmezésre vonatkozó felhatalmazását – lásd erről később.) A minőségi különbség abban áll, hogy az Alkotmánybíróság teheti meg egyedül, hogy megállapítja egy adott norma alkotmányellenességén túl annak érvénytelenségét, és így azt megsemmisítheti. Bragyova kiemeli, hogy az alkotmánybíráskodás nem egyszerűen az alkotmányos szervek egy meghatározott típusát jelöli, hanem meghatároz egy jogrendszerbeli funkciót.³¹⁹ Az alkotmánybíráskodás koherenciáját azonban magának a jogrendszernek a legalitása adja. Egy adott jogrendszer legalitása abban az esetben adott, ha léteznek azok a normák, amelyek a jogrendszer működését szabályozzák, továbbá a jogrendszer valóban az adott normák szerint működik.³²⁰ Bragyova kifejti, hogy alkotmánybíráskodásnak csak abban az esetben van értelme, ha létezik ún. szubsztantív alkotmány, azaz a közhatalmi szervek helyzetén túl alapvető értékeket rögzít.³²¹

Az Alkotmánybíróság és a bíróságok közötti jogállásbeli különbséggel összefüggésben mértékadó a Legfelsőbb Bíróság Elnökségi Tanácsának egyik eseti döntése.³²² Az Elnökségi Tanács kimondta: „kizárólag az Alkotmánybíróság jogosult valamely jogszabály alkotmányosságának a felülvizsgálatára, ezért a büntetőeljárás során a bíróságnak valamely konkrét büntetőügy elbírálása során nincs lehetősége annak megítélésére, hogy a cselekmény elkövetése, illetőleg elbírálása idején hatályban lévő büntető anyagi jogi vagy eljárásjogi jogszabály ellentétben áll-e a Magyar Köztársaság Alkotmányában foglalt rendelkezéssel.” A döntés szövegében pedig: „...Mivel erre (azaz a jogszabályok alkotmányosságának felülvizsgálatára – K. Gy.) az alkotmány egyetlen más szerve sem jogosít fel ...”. A Tanács utalt arra is, hogy az ezzel ellentétes álláspont – azon túlmenően, hogy az alkotmányban foglalt hivatkozott rendelkezést sértene – nagyfokú jogbizonytalanságot is eredményezne. E vitának az értékelése során fejt ki Ádám azt a véleményét – többek között az alkotmánybíróság elnevezéséből is kiindulva –, hogy az Alkotmánybíróság semmiképpen nem jogalkalmazó szerv.³²³ Ádám nézete szerint – végeredményben attól függetlenül, hogy az egyes országok alkotmánybírószámai hatásköre melyik elemet erősíti – az alkotmánybíróság *sui generis* bíróság.³²⁴

104. E helyütt egyelőre nem térek ki az Alkotmánybíróság és a klasszikus jogalkalmazást végző bíróságok közötti jogértelmezésbeli, jogalkalmazásbeli, felhatalmazásbeli különbségekre – ugyanis a vita ezzel a döntéssel még korántsem zárható le –, csupán az alapjogok közvetett, közvetlen hatályával kapcsolatos probléma szempontjából vizsgálom az alkotmány 32/A. §-át. Az Alkotmánybíróság tehát

318 Uo. 23.

319 Uo. 26.

320 Uo. 30.

321 Uo. 51–67.

322 Lásd Eln. Tan. B. törv. 1959/1992. sz. A Tanács az alkotmány 9. § (2), a 32/A. § (1) bekezdésére, a Btk. 324. § (6) bekezdésére, a Be. 287. § (1) bekezdésére, valamint a 6/1992. (I. 30.) AB határozatra alapozta döntését.

323 Nem jelenti ennek az állításnak a cáfolatát „a jogszabály alkotmányellenessé nyilvánításában és megsemmisítésében megjelenő úgynevezett »negatív jogalkotás«” sem. Kívül áll azonban a bírósági szervezetrendszeren is, hiszen „nem részese az igazságszolgáltatás államhatalmi ágazatának.” Ádám 1998, 197–198.

324 Uo. 198.





az alkotmány – elvont (?) – értelmezése alapján a jogszabályok alkotmányosságát vizsgálja meg. Ebben a kontextusban nézetem szerint a jogalkotónak – az alkotmány egyéb hivatkozott normái alapján is – kötelessége meghozni azokat a jogszabályokat, amelyek az alapvető jogokra és kötelességekre vonatkoznak. Mi történik abban az esetben, ha ez nem valósul meg?

Az egyik út, a mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség megszüntetése, a másik az alkotmányjogi panasz. Az Abtv. 49. § (1) bekezdése értelmében, ha az Alkotmánybíróság hivatalból, illetőleg bárki indítványára azt állapítja meg, hogy a jogalkotó szerv a jogszabályi felhatalmazásból származó jogalkotói feladatait elmulasztotta és ezzel alkotmányellenességet idézett elő, a mulasztást elkövető szervet – határidő megjelölésével – felhívja feladatának teljesítésére. A (2) bekezdés szerint a mulasztást elkövető szerv a megjelölt határidőn belül köteles jogalkotói feladatának eleget tenni. Álláspontom szerint a hivatkozott rendelkezés azt mindenestre tisztázza, hogy az Alkotmánybíróság nem jogalkotó szerv, hiszen az ilyen tevékenységre feljogosított jogalkotót szólíthatja fel az Alkotmánybíróság a mulasztás pótlására. Az alapjogok közvetett versus közvetlen hatálya szempontjából sem közömbös a (2) bekezdésben található „köteles” kitétel. A hazai szabályozás szerint az Alkotmánybíróságnak nem áll rendelkezésére szankcionálási lehetőség.³²⁵ Tilk felfogásában ez egyébiránt nem feltétlenül szükséges, hiszen nehezen képzelhető el olyan megoldás, amely szerint az Alkotmánybíróság példának okáért pótolná a jogalkotó általi mulasztást, hiszen ebben az esetben a testület „jogalkotói felelősség nélkül jutna normaalkotó hatalomhoz”.³²⁶

A mulasztásos alkotmánysértés megállapítása – amely nemzetközi összehasonlításban viszonylag ritka hatáskör – mindenestre azt mutatja, hogy az Alkotmánybíróság hatásköre, a jogrendszerben betöltött funkciója alapvetően arra irányul, hogy a jogalkotó ebben a kontextusban teljesítse jogalkotási kötelességét. Mivel a mulasztásos alkotmánysértés megállapításának két együttes feltétele van – nevezetesen a jogalkotási kötelesség elmulasztása és az ebből következő alkotmánysértés –, a konstrukció kiemelkedő jelentőségű az alapjogok érvényesülése szempontjából. Ez a hatásköri szabályozás az alapjogok viszonylatában ugyanis azt sejteti, hogy az alkotmányban foglalt alapjogok tartalmának konkretizálása alól a jogalkotó nem térhet ki. Másképpen fogalmazva, az alapjogvédelem intézményes keretei – álláspontom szerint – inkább az alapjogok közvetett hatálya felé mutatnak, mintsem e jogok közvetlen érvényesülése irányába.

Az elkövetkezőkben azt kell megvizsgálni, hogy a másik intézményi védelem – az alkotmányjogi panasz – szintén aláátmasztja-e az alapjogok közvetett hatályát. Az Abtv. 48. § értelmében az alkotmányban biztosított jogainak megsértése miatt alkotmányjogi panasszal fordulhat az Alkotmánybírósághoz az, akinek jogsérelme az alkotmányellenes jogszabály alkalmazása folytán következett be, és egyéb jogorvoslati lehetőségeit már kimerítette, illetőleg más jogorvoslati lehetőség nincs számára biztosítva. Az alkotmányjogi panasz sajátosságát a

325 Lásd Halmi-Tóth 2003, 212–213.; Tilk 2003, 160–161.

326 Tilk 2003, 161. A szankcionálás hiányával kapcsolatban utalok Schwartz már hivatkozott értékelésére, éppen a magyar Alkotmánybíróság hatásköréről. Álláspontja szerint a jogalkotó ugyan megtagadhatja – általában és nem csak Magyarországon – az alkotmánybíróság döntésében foglaltakat. Arra a kérdésre, hogy ez a jogalkotói magatartás gyengíti-e a bíróságot és esetleg magát a jogállamot, esetleg visszafordíthatatlan folyamatot elindítva, válasza „talán, de nem valószínű”. Schwartz 1998, 7. Schwartz a magyar Alkotmánybíróságnak a televíziózásról szóló törvény megalkotásának elrendelésére vonatkozó határozatát hozza fel példának.



magyar Alkotmánybíróság hatáskörének szabályozása adja. A hazai Alkotmánybíróság széles hatáskörrel rendelkezik ugyan – de szemben számos külföldi alkotmánybírósággal –, nem kapott hatáskört konkrét bírósági és közigazgatási döntések alkotmányossági felülvizsgálatára.³²⁷ Ezt a hatáskört a jogirodalomban szinte egyöntetűen konkrét ügyben történő utólagos normakontrollnak minősítik,³²⁸ és szembeállítják a hazai szóhasználatban szokásos „valódi alkotmányjogi panasz” intézményével. Ez utóbbinak lényege, hogy az Alkotmánybíróság a bíróságok előtt felmerült egyes konkrét ügyek kapcsán nem csupán az alkalmazott jogszabály alkotmányosságát vizsgálja, hanem a bíró jogszabály-értelmezését is – természetesen csak az alkotmányos követelmények tekintetében. A magyar alkotmányjogi panasszal összefüggésben számosan felhívták a figyelmet, hogy az Abtv.-ben szabályozott alkotmányjogi panasz nem jelent védelmet „az egyéni alkotmányos jogok hatóságok cselekményei – különösen nem a rendes bíróságok – általi megsértése ellen”.³²⁹

Megjegyzendő azonban, hogy az Alkotmánybíróság gyakorlata nem feltétlenül ennyire szűken értelmezi a jelenleg hatályos alkotmányjogi panaszt. Az erről szóló 735/B/2001. AB határozat nem csupán ebből a szempontból figyelemre méltó. Az indítványozó ugyanis az alkotmány 57. § (1) bekezdése első fordulatára – a bíróság előtt mindenki egyenlő – hivatkozva állította, hogy az Abtv. 48. § (1) bekezdése alkotmányellenes, hiszen hátrányos megkülönböztetést tartalmaz, amennyiben csak azok számára teszi lehetővé az alkotmányjogi panasz igénybe vételét, akiknek jogsérelme alkotmányellenes jogszabály alkalmazása által következett be. Az Alkotmánybíróság az indítványt nem találta megalapozottnak a következők miatt. Az Alkotmánybíróság „jogbíróság” – rögzítette a testület. Ennek értelmében „jogszabályok elbírálása a fő feladata”. Mivel az Alkotmánybíróság nem része az igazságszolgáltatás szervezetének, így az eljárására vonatkozó törvényi rendelkezések nem állnak kapcsolatban az alkotmánynak az indítványozó által hivatkozott rendelkezésével. Az Alkotmánybíróság ezt követően kifejti, hogy az alkotmányjogi panasz intézményének megteremtése nem alkotmányos kötelezettség, ugyanígy a részletszabályok meghatározása sem. A részletszabályoknak viszont természetesen meg kell felelniük az alkotmány rendelkezéseinek, így a 70/A. § (1) bekezdésének is. Az Alkotmánybíróság a diszkrimináció tilalmára vonatkozóan állandó gyakorlatot alakított ki. Eszerint „az Alkotmánybíróság már számos határozatában értelmezte az Alkotmány 70/A. §-ának (1) bekezdését. Kialakult gyakorlata szerint az Alkotmány e rendelkezését a jogegyenlőség általános elvét megfogalmazó alkotmányi követelményként értelmezte. Kimondta, hogy az alkotmányi tilalom elsősorban az alkotmányos alapjogok tekintetében tett megkülönböztetésekre terjed ki, abban az esetben, ha a megkülönböztetés nem emberi jog vagy alapvető jog tekintetében történt, az eltérő szabályozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha az az emberi méltósághoz való jogot sérti. Az Alkotmánybíróság eddigi gyakorlata során ez utóbbi körben akkor ítélte alkotmányellenesnek a jogalanyok közötti megkülönböztetést, ha a jogalkotó önkényesen, ésszerű indok nélkül tett különbséget az azonos szabályozási kör alá vont jogalanyok között.” Az Alkotmánybíróság kifejtette továbbá, hogy az alkotmányjogi panasz benyújtásának az a feltétele, amely szerint azt

327 Halmi-Tóth 2003, 213–214.

328 Uo. 215. A valódi utólagos normakontroll és az alkotmányjogi panasz elhatárolását lásd Tilk 2003, 145–146.

329 Sólyom 1996–97, 3–4., 149–172.





csak alkotmányellenes jogszabály alkalmazása folytán előállott jogsérelem esetén lehet kezdeményezni, nem jelent valamely alapvető jog tekintetében megkülönböztetést. Továbbá nem sérti az emberi méltósághoz való jogot sem, mert a megkülönböztetés a kezdeményezésre jogosultak között nem ésszerű indok nélküli, azaz nem önkényes. Az alkotmányjogi panasz kezdeményezésének kifogásolt feltétele ugyanis az Alkotmánybíróságnak az alkotmányban meghatározott szerepéhez igazodik. Az alkotmányjogi panasz tehát a jogszabályok alkotmányossági felülvizsgálatát célozza, nem pedig valamely jogi eljárás során – nem alkotmányellenes jogszabály alkalmazása folytán – hozott egyedi döntés közvetlen orvoslására nyújt lehetőséget. Ehhez képest az Alkotmánybíróság „mindemellett” megjegyzi, hogy az alkotmányjogi panasz szabályainak alkotmányos volta nem jelenti azt, hogy az alkotmányjogi panasz intézményét csak az Abtv.-ben meghatározott formában lehetne szabályozni.

105. A hivatkozott határozat az alapjogvédelem intézményes keretei között ismét azt sejteti, hogy az alapjogok közvetett hatálya érvényesül a magyar jogrendszerben. Álláspontom szerint erre utal *Gadó* is, amikor több üggyel összefüggésben kifejti, hogy „a félnek ahhoz, hogy alkotmányjogi panasszal élhessen akkor is az alkalmazott jogszabályt kell »támadnia«, ha meggyőződése szerint a jogszabály önmagában vitán felül kiállja az alkotmányossági próbát”.³³⁰ Figyelemre méltóak azok a megjegyzések, amelyek az alkotmányos panaszjog bármilyen irányú átalakítása során az alapjogok közvetett versus közvetlen hatályával vannak összefüggésben. *Gadó* annak az álláspontjának ad hangot, hogy „a panaszjog tárgyi hatályának bővítésére azon uralkodónak tekinthető alkotmányjogi szemlélet alapján kerülhetne sor, amely szerint az alkotmány alapjogi fejezetének címzettje, illetve kötelezettje maga az állam, illetve annak intézményei” (Kiemelés tőlem: *K. Gy.*). S a folytatásban: „az új szabályozás hatályosulásának nem lenne előfeltétele, hogy a jogalkotó kifejezetten elismerje az állampolgárok Alkotmányban foglalt alapjogra alapított és egymás közötti viszonyára vonatkozó közvetlen lehetőségét”.³³¹ Ez a megállapítás ugyan még mindig az alapjogvédelem eljárási keretei között található, azonban nyilvánvalóan jóval túlmutat azon. Még mielőtt azonban az alapjogok hatályának anyagi jogi vizsgálatát elvégezném, szükséges az alapjogvédelem még egy intézményes elemét áttekinteni, nevezetesen a bíróságok alapjogvédelmi funkcióit, közelebbről az Alkotmánybíróság és a tradicionális igazságszolgáltatással felhatalmazott bíróságok kapcsolatát az alapjogvédelem tekintetében.

A Halmai által hivatkozott bizonytalan hazai gyakorlat egyik előidézője lehet az alkotmány néhány izoláltan talán értelmezhető, de az Alkotmány rendszerében mindenképpen ellentmondásos normája. A 8. § (1) bekezdése értelmében a Magyar Köztársaság elismeri az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait, ezek tiszteletben tartása és védelme az „állam” elsőrendű kötelessége. Ez a rendelkezés – önmagában vizsgálva – arra utal, hogy a Magyar Köztársaság valamennyi alapvető jogot, azaz nem csupán az alkotmányban megfogalmazott alapjogokat ismeri el, továbbá az államnak, azaz az állam valamennyi szervének kell tiszteletben tartania e jogokat. Az alapvető jog elismerése még egy vonatkozásban

330 *Gadó* 2000, 532. *Gadó* és mások is szorgalmazták az alapjogi panasz kiterjesztését. E helyütt nem térek ki az egyes álláspontok ismertetésére, sem pedig azoknak az eljárási jogi problémák elemzésére, amelyek az alkotmányjogi panasz jogkövetkezményei tekintetében okoztak nem csekély problémát. Az egyes álláspontok összefoglalását lásd *Tilk* 2003, 145–146.

331 *Gadó* 2000, 533.





okozhat problémát. Nevezetesen többen arra hivatkoznak, hogy a 70/K. § „csupán” arról rendelkezik, hogy az alapvető jogok megsértése miatt keletkezett igények érvényesíthetők bíróság előtt. Ezzel összefüggésben jegyzi meg Sári, hogy ismeretesen olyan vélemények, amelyek ebben a megfogalmazásban „már-már a közvetlen alkotmányjogi panasz intézményét látják”.³³² Sári azonban éles különbséget tesz az alapjogok megsértése miatti bírósághoz fordulás és az alapjog megsértéséből keletkező igények érvényesíthetősége között. Ezen a ponton utalnom kell a szociális alapjogok jogi természetével, pontosabban igényesíthetőségével kapcsolatos előző fejezetbeli elemzésre.³³³ Sári álláspontjával szemben tanulságos Halmai okfejtése. Az ún. dávodi ügy kapcsán kifejti, hogy sokakkal ellentétben, neki nem a bírói alkotmányértelmezés tényével van problémája, továbbá azzal sem, hogy ez a tény ellentétes az Alkotmánybíróság interpretációjával, hanem azzal, hogy a konkrét értelmezés téves.³³⁴ Halmai ugyanakkor felhívja a figyelmet egy lényeges disztinkcióra. Az a tény, hogy a bíróságokat – és egyébként más szerveket, példának okáért az ügyészséget – semmilyen jogszabály nem zárja el az alkotmányértelmezés lehetőségétől konkrét ügyek eldöntése esetén, még nem feltétlenül jelenti azt, „hogy az általuk alkalmazandó jogszabályok alkotmányossági felülvizsgálatára és az alkotmányértőnek ítélt norma félretételére is fel vannak jogosítva”.³³⁵ Halmai érvelése a jelzett lehetőség mellett és ellene, rávilágít több elmentmondásra, de végkövetkeztetése számomra mégis az, hogy lehetőséget adna a bírónak a részéről alkotmányellenesnek ítélt norma félretételére azzal, hogy a jogbizonytalanság elkerülése érdekében ilyenkor a feleknek lehetőséget kellene adni a döntés ellen az Alkotmánybírósághoz való fordulásra. Ez pedig nem más, mint a már említett valódi alkotmányjogi panasz.³³⁶

Álláspontom szerint, az alapjogvédelem intézményi részének elemzése a bírósági jogvédelem területén sem támasztja alá az alapjogok közvetlen hatályát. Talán ezt igazolja Halmainak az a véleménye, hogy az általa a fent hivatkozott tanulmányban (is) javasolt megoldás „csupán” az alapjogi bíráskodás egységét garantálná. Mindebből azonban még nem következik az, hogy egy ilyen megoldás ne lenne elképzelhető. Az alábbiakban arra a kérdésre kell választ adnunk, hogy milyen alapjogvédelmi megoldások jöhetnek szóba, ha az intézményes alapjogvédelem lehetőségei kimerülnek, például, ha mulasztásos alkotmányértés esetén a jogalkotó nem hozza meg a kívánt normát, illetve keletkeztetnek-e az egyes tényállások közvetlenül az Alkotmányból származtatható igényt a magánjogi jogviszonyokban.

106. Az alapjogok közvetett hatályának doktrínáját Vékás határozza meg a legtisztábban: „...az alkotmányos alapjogok szerződéses korlátozásának megengedettsége nem attól függ, hogy maguk az alapjogok ilyen korlátozást közvetlenül megengednek-e vagy sem, hanem attól, hogy mennyiben és milyen módon közvetíti a magánjogi szabályozás az alapjogi követelményeket”.³³⁷ Vékás a téma elemzését, illetve az általam hivatkozott gondolat indokolását a magánjog és a közjog

332 Sári 2003, 292.

333 Lásd Első rész II. fejezet.

334 Halmai 1998, 79–80.

335 Uo. 80.

336 Uo. 81.

337 Vékás 1999, 57.





egymásra gyakorolt hatásának illusztrálásával vezeti be.³³⁸ Az alapjogok magánjogi hatását illetően Vékás központi gondolköre a szerződéses szabadságnak, a felek magánautonómiájának alkotmány általi korlátozása.³³⁹ A szerződési szabadság – mint genusfogalom – az Alkotmánybíróság értelmezésében nem alkotmányos alapjog, hanem alkotmányosan korlátozható, sőt e korlátozás érintheti lényegi tartalmát is.³⁴⁰ Ez az értelmezés ugyanakkor problematikus lehet mindazokban az esetekben, amikor a szerződéses szabadság valamely konkrét megjelenési formájával, pontosabban gyakorlási módszerével állunk szemben. Tipikusan ilyennek minősül a vállalkozás joga.³⁴¹ Az alkotmány azonos helyen rendelkezik a vállalkozás joga mellett, a gazdasági verseny szabadságáról, amely az Alkotmánybíróság értelmezésében szintén nem alapjog, hanem „a piacgazdasághoz hasonlóan érvényesítésének legfontosabb eszköze.”³⁴² Azt tapasztalhatjuk ugyanis, hogy a szerződéses szabadság korlátozása számos esetben közvetlenül hat példának okáért a vállalkozás szabadságára. Vékás hangsúlyozza, hogy a szerződéses szabadság alkotmányos korlátozása mind a szerződéskötés szabadságánál, mind pedig a szerződés tartalma meghatározásának szabadságánál felmerülhet. Ennek kiemelt jelentősége van a munkajogban, ahol – mint ahogyan a korábbiakban már elemeztem – az egyik szerződéses fél – nevezetesen a munkáltató – autonómiája rendkívüli mértékben korlátozott, mind a szerződésalapítási, mind -alakítási joga tekintetében. Ezzel összefüggésben legalább három kérdés merül fel. Mi az alapja annak, hogy a jogrend ilyen mérvű aszimmetriát teremt egy adott magánjogi jogviszonyban, mi ennek a célja és hol húzhatók meg korlátjai? Ebben a fejezetben csak az első kérdés tisztázására vállalkozom, míg a másik két probléma elemzését az alapjogok munkajogi érvényesülését taglaló részben végzem el, azonban mintegy tézisszerűen rögzítem álláspontomat.

107. Kiindulópontom ismét *Flume* gondolata a magánjogi jogviszonyok asszimmetriájával, illetve ennek hatásával kapcsolatban.³⁴³ A munkajogviszonyban a munkavállaló „saját piaci magatartása” csupán a szerződés megkötéséig terjed, ezt követően valamilyen beavatkozásra van szükség, éppen a kívánt vagy legalábbis a *Flume* által említett még elviselhető aszimmetria fenntartása érdekében. Ez a beavatkozás az egyik fél önrendelkezésének jelentős korlátozása. Mi az alapja ennek a korlátozásnak? Három válasz lehetséges. Az első szerint maga a magánjog rendszere, a második szerint önmagában az alkotmány, a harmadik válasz értelmében az alkotmány alapján az egyes normák. Az első megoldás nyilvánvalóan nem alkalmazható, hiszen egyszerű normával (*einfaches Gesetzrecht*) alapértékek nem korlátozhatók. Legalábbis jogállamban nem. Ebből a szempontból is lényeges a Vékás által idézett Kemény Zsigmond okfejtése. Mert az egyértelmű, hogy „a magán-

338 Vékás Kemény Zsigmondot idézi, aki kifejti „...hosszabb időt véve mértékül, a magánjog rendezése határozza el, hogy egy állam minő alkotmánnyal bírjon”. (Kemény 1982, 228.) Uo. 53.

339 A téma részletesebb kifejtését lásd Vékás 2001a, 136–168.

340 Lásd a kamatos kamat kikötését tiltó rendelkezés megsemmisítését a 61/1993. (XI. 29.) AB határozatban.

341 Az Alkotmány 9. § (2) bekezdése értelmében: „A Magyar Köztársaság elismeri és támogatja a vállalkozás jogát és a gazdasági verseny szabadságát.”

342 Lásd ezzel kapcsolatban a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvénnyel és a kapcsolódó végrehajtási szabályokkal összefüggő 21/1994. (IV. 16.) AB határozatot, amely a taxik létszáma meghatározásának jogát, illetve e jog önkormányzati hatáskörbe adását alkotmányellenesnek minősítette.

343 A magánjogi kapcsolatokban rendkívül ritka, hogy két teljesen azonos pozícióban, egyensúlyban lévő alany köt egymással szerződést. Ez az „egyenlőtlenség” azonban a magánjog rendszerében „kiegyenlítődik” és nincs szükség erőteljes adminisztratív külső beavatkozásra. Lásd *Flume* 1979, 10. Lásd ennek a problémának egy másik vetületét, az ún. gyengébb fél védelmével összefüggésben. Vékás 2001a, 165–168.



jog rendezése” határozza meg az alkotmány minőségét, és lehetségesek bizonyos anarchikus állapotok, de az is bizonyos, hogy a közjogi berendezkedés – olykor robbanásszerű – követése nem váratott sokáig magára.

A második válasz az alapjogok közvetlen hatályára vonatkozik. Ennek a konstrukciónak vannak támogatói a hazai irodalomban is. *Lábady* több helyen is az alapjogok közvetlen magánjogi hatálya mellett szállt síkra. Álláspontja szerint az alkotmány alapjogi fejezete közvetlen forrása a magánjognak. Hangsúlyozza, hogy a rendszerváltás utáni jogfejlődés folyamatában „a gazdasági élet alapjai tekintetében... az új elveket, tételeket már az Alkotmány mondja ki, és nem a Ptk-ra vár az a feladat, hogy az új gazdasági rendszer alapvető, politikai természetű szabályait megalkossa”. *Lábady* felfogása szerint így a magánjognak alapvető forrása lett az alkotmány. Ez egyben azt is jelenti, hogy az alkotmány nemcsak háttérjogforrása a magánjognak – amely kifejezés *Lábady* számára a közvetett, indirekt forrást jelenti –, hanem „közvetlen, direkt módon is jogforrás”.³⁴⁴ Más munkájában részletesebben is foglalkozott az alapjogoknak a magánjogra gyakorolt hatásával.³⁴⁵ Fogalmazása itt azonban már jóval összetettebb és árnyaltabb. Tanulmánya első részében a magánjog és az alkotmány összhangjával foglalkozik. Az e részt összefoglaló tézise értelmében „Az új magánjogi kódex egészének és minden részletének a hatályos Alkotmánnyal kell maradéktalanul összhangban állnia.” Kifejti, hogy a kodifikáció során mind az alkotmány formális betartásának, mind értéktartalmának érvényesülnie kell.³⁴⁶ Tanulmánya harmadik részében az alkotmánynak a magánjogra gyakorolt közvetlen hatályát elemzi. Elméletének talán nem is annyira alátámasztására, hanem inkább illusztrálása céljából utal korábbi alkotmánybírói, illetve bírósági határozatokra. Ezek közül rendkívül figyelemre méltó a terhességmegszakítással összefüggő határozat,³⁴⁷ amelynek egyik vonatkozása munkajogi, nevezetesen kérdés, hogy a lelkiismereti szabadság alapjoga miképpen biztosítható a munkáltató utasítási jogával szemben.³⁴⁸ Ezt azért tartottam szükségesnek hangsúlyozni, mert az utasítási jogkör a munkajogviszony egyik meghatározó tényezőjét jelenti – a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségével együtt –, és ez a jogkör a legtöbbször része a vállalkozás alapjogának, illetve összefüggésben állhat a tulajdonhoz való joggal.³⁴⁹ Ebben az kontextusban pedig mondhatjuk, hogy egy több áttételen keresztül megvalósuló, sajátos alapjogi kollízióról van szó. Az adott ügyben az indítványozók alkotmányellenes mulasztásnak tartották, hogy a hatályos abortuszjogszabályok nem biztosítják az orvosok és egészségügyi dolgozók számára a terhességmegszakítás elvégzése, illetve az abban való közreműködés megtagadásának lehetőségét lelkiismereti okból. Az Alkotmánybíróság kiemelte, hogy „a lelkiismereti szabadság jogának az e határozattal elbírált kérdésével összefüggésben az az értelme emelendő ki, hogy az állam senkit nem kényszeríthet olyan helyzetbe, amely meghasonlásba vinné önmagával, azaz amely összeegyeztethetetlen a személyiségét meghatározó valamely lényeges meggyőződésével. Az államnak nemcsak az a kötelessége, hogy ilyen

344 *Lábady* 1998, 161–162.

345 *Lábady* 2000.

346 Uo. 4.

347 Lásd a 64/1991. (XII. 17.) AB határozatot.

348 E helyütt utalok arra, hogy a munkáltató utasítási joga minőségében tér el a Ptk.-ban szabályozott munkavégzésre irányuló jogviszonyokban meglévő megrendelői, megbízói utasítási jogtól. Lásd erről részletesen Román 1972, 58.; 1989, 164.

349 E munkában nem tárgyalom a munkáltatói minőség/jogviszonybeli pozíció és a munkáltatói jogkör konkrét gyakorlója közötti különbségből adódó problémákat. Lásd erről Kiss 2000a, 88–93.



kényszertől tartózkodják, hanem az is, hogy lehetővé tegye – ésszerű keretek között – az alternatív magatartást. Nem alkotmányellenes, ha ez utóbbi érdekében az, aki lelkiismerete szerint kíván cselekedni, olyan áldozatokra kényszerül, amelyek nem aránytalanok.” Később a testület megállapította, hogy az abortuszt ellenző orvosokkal kapcsolatban az állam eleget tesz a lelkiismereti szabadság jogából folyó kötelezettségének, ha lehetővé teszi a munkajogi köteleesség alól való a mentesülést, vagy lehetővé teszi olyan munkahelyek létesítését, ahol a nőgyógyász nem kénytelen meggyőződése ellenére abortuszt végezni. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint „ezek a lehetőségek a hatályos jog alapján fennállnak”.³⁵⁰ Ezzel összefüggésben az Alkotmánybíróság végezetül rögzíti, „hogy a lelkiismereti szabadság bírósági úton történő alanyi jogi jellegű védelme akkor is fennállna, ha a Munka Törvénykönyve nem teremtené meg a fenti hivatkozási alapot. A bíróság e nélkül is alkalmazhatná a munkaügyi perben az Alkotmány 60. §-át a munkáltatói utasítás alóli mentesség megalapozására. Jogalkotói mulasztásról tehát ekkor sem beszélhetnénk...”.

Lábady a határozat idézett részéből azt a következtetést vonja le, hogy „az Alkotmánybíróság ezzel a döntésével az alkotmányos alapjogoknak a magánjogi jogviszonyokba való közvetlen behatását, illetőleg jelenlétét mondta ki...”.³⁵¹ Lábady okfejtésében jelentős szerepet játszik a jogállam kategóriája. Álláspontja szerint „az alaptörvény formális rendelkezéseinek és értéktartalmának nemcsak a jogrendszer egészét kell áthatnia, hanem annak a jogviszonyok sokrétű és bonyolult összességében is érvényesülnie kell. Ha ugyanis elfogadjuk, hogy az alkotmányos jogállam a *rule of law* koncepcióját is felöleli, akkor következetesen el kell fogadnunk azt is, hogy a polgárok – egyebek között magánjogi jogviszonyaikkban is – alkotmányos alapjogaik biztos tudatában vannak, és élnek is velük.”³⁵² Végezetül annak a meggyőződésének ad hangot, hogy amennyiben igaz az a tétel, amely szerint a jogállam azáltal valósul meg, és az Alkotmány valóban és feltétlenül hatályosul, akkor nemcsak az állami szervek, köztük a bíróságok működésének kell szigorúan összhangban lenniük az alkotmánnyal, hanem magának az Alkotmány fogalmi kultúrájának és értékrendjének át kell hatnia az egész társadalmat, vagyis a magánjogi jogviszonyokat is.³⁵³

Lábady az alapjogok magánjogi hatályával kapcsolatos tézisében azonban mintha a fentiekben kifejtetteknél kissé óvatosabban fogalmazna. Nézete szerint a kiindulási pont „az Alkotmány alapjogi rendelkezéseiben és formális szabályaiiban kifejeződő értéktartalma”, amelyek a magánjogi jogviszonyokban közvetlen hatást fejtenek ki. A folytatás a következő: „Ennek folytán az alkotmány konkrét rendelkezéseinek érvényesülését és e rendelkezésekben kifejeződő elveit a polgári bíróságok minden olyan esetben is közvetlenül alkalmazhatják, amely esetekben magánjogi jogszabály ezeket az alkotmányos szempontokat a magánjogi jogviszonyok irányában nem közvetíti. Ezért a magánjog alanyai jogviszonyaikkban az Alkotmány alapjogi rendelkezéseikhez is közvetlenül kötve vannak.”³⁵⁴ E megfogalmazásból számomra az derül ki, hogy ugyan elsődlegesen a közvetlen hatály érvé-

350 Az Alkotmánybíróság utal az 1967. évi II. törvény 34. §-ára, amely a munkáltatói utasítás megtagadásának általános szabályait tartalmazza.

351 Lábady 2000, 14. A mondat így folytatódik: „és ezt az álláspontját későbbi gyakorlatában is következetesen érvényesítette”. Lábady ezzel kapcsolatban hivatkozik a 21/1996. (V. 17.) AB határozatra.

352 Lábady 2000, 15.

353 Uo.

354 Uo. 16.





nyesül, azonban mégis a magánjogi jogszabályoknak kell közvetíteniük az alkotmányos értékeket, és amennyiben ez elmarad, alkalmazhatják a bíróságok az Alkotmány rendelkezéseit.

108. Álláspontom szerint a Lábady által adott megoldás nem feltétlenül következik az Alkotmányból. Azért hangsúlyozom, hogy nem feltétlenül, mert az alkotmány 77. § (2) bekezdése legalábbis kétségeket ébresztő rendelkezése értelmében az alkotmány és az alkotmányos jogszabályok a társadalom valamennyi szervezetére, minden állami szervre és állampolgárra egyaránt kötelezőek, illetve a hatályos szöveg szerint az alkotmány és az alkotmányos jogszabályok mindenkire kötelezőek. Ez a megfogalmazás ezzel a tartalommal meglehetősen tág teret ad a különféle értelmezéseknek. Következhet belőle az alapjogok közvetlen hatálya is. Igaz, hogy a jogalkotó egyszerűen nem vesz tudomást az állam és a társadalom közötti differenciálás szükségességéről,³⁵⁵ összemossa a címzettséget és az alkalmazási kötelezettséget, és nem foglalkozik az alkalmazási köteletség és a jogkövető magatartás követelménye tekintetében meglévő minőségi különbséggel sem. Nyilvánvaló azonban, hogy ez az értelmezés ebből a normából nem következhet. Nem értek egyet Lábadynak azzal az érvelésével, hogy a jogállam akkor valósul meg, ha az alkotmány valóban és feltétlenül hatályosul abban az értelemben, hogy magánfelekre is kötelező. A jogállam kategóriája álláspontom szerint azt hivatott megteremteni, hogy az állam betartsa, és valamennyi szerve által betartassa normáit, az állam által meghatározott érdek és értékrend alapulvételével. Az állampolgár ezekkel egyetérthet vagy nem, követheti őket vagy eltérhet tőlük, és utóbbi esetben ismét csak az állam kötelessége normái betartatásának garantálása. Ezt a tételt összefoglalva az államnak jogai és kötelességei vannak az alkotmány tekintetében, míg az állampolgárt ebben a vonatkozásban legfeljebb a jogkövetés követelménye készítheti. Ezért nem értek egyet a 77. § (2) bekezdésének egyébiránt semmitmondó indokolásával, amely a normaszöveg tartalmát a jogállamiság alapvető követelményének tekinti.³⁵⁶

Az alkotmány 77. § (2) bekezdéséből, valamint 70/K. § összevetéséből következhet a Lábady által alkalmazott megoldás, nevezetesen, amennyiben a jogalkotó elmulasztja a közvetítő normák megalkotását, a bíróságok közvetlenül alkalmazhatják az alkotmány rendelkezéseit. Ismét csak ambivalens az alkotmány tartalmának értelmezése, mert a hivatkozott rendelkezésekkel ellentétben állónak látszik a 8. § (2) bekezdése, amely azt rögzíti, hogy az alapvető jogokra és kötelességekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Ezen a ponton utalok az alapjogok intézményes védelmének bizonyos ellentmondásaira, nevezetesen a mulasztásos alkotmányértés jogkövetkezmény-nélküliségére. Mindebből adódóan ugyan következhet a Lábady által preferált megoldás, de nem kívánatos, hogy következzen. Az ilyen bírósági eljárásban legtöbbször valamilyen alapjogi kollízió kérdésében kell döntenet, ami óhatatlanul együtt jár az egyik alapjog korlátozásával. Milyen eszközök mérlegelésével, illetve milyen módszerrel dönti el a bíróság az alapjogok hierarchiáját, ebből következően azt, hogy mely alapjog korlátozásáról legyen szó, és nem kevésbé fontos problémaként azt, hogy milyen mértékű legyen a korlátozás? Erre tekintettel írja Vékás, hogy az alapjogok közvetlen hatályának hívei a szerződéses szabadság alkotmányos korlátjait, illetve az alkotmányos alapjogok szerző-

355 Rupp 2003, 1187–1222.; Böckenförde 1970.

356 Lásd az 1989. évi XXXI. törvény 37. §-ához fűzött indokolást.





déses korlátozásának határait csak alkotmányjogi módszerekkel tudják megvonni, nevezetesen az alkalmasság, szükségesség és az arányosság kategóriáival. Vékás nyomatékosítja, hogy ezek „nem a magánautonómia és a szerződő alanyok korlátozására alkalmas alkotmányjogi dogmatikai eszközök; sokkal inkább ... a jogi normák alkotmányosságának viszonyítására szánt és ennek mérésére alkalmazott módszerek”.³⁵⁷ Lábady reagálása erre az, hogy ezek az elvek és kritériumok nem az alkotmányos alapjogok attribútumai, hanem az alapjogok korlátozhatósága tesztjének módszertani szempontjai, amelyek címzettjei valóban csak a jogalkotás és a jogalkalmazás szervei lehetnek.³⁵⁸ Nézetem szerint ezeknek az intézményeknek a megközelítését és minősítését mindkét szerző más aspektusból végzi el. Vékás okfejtése abban feltétlenül helytálló, hogy az egész *Verhältnismäßigkeitsgebot*, illetve *Übermaßverbot* problematika valójában a közjog területéhez tartozik.³⁵⁹ Kétségtelen viszont, hogy amennyiben nincs egy adott területen konkrét jogi norma, ezeket az intézményeket másutt is alkalmazzák arányosítási szempontként.³⁶⁰ Ugyanakkor nem megalapozott és nem is célszerű, hogy azokból az esetekből, amelyekben a bíróságok éltek az alkotmány közvetlen alkalmazásával, általános következményként az alapjogok közvetlen hatályát fogadjuk el. Álláspontom szerint a Lábady által hivatkozott esetek nem mentesítik a jogalkotót jogalkotási kötelességei teljesítése alól.³⁶¹

h) Részkövetkeztetések

109. Az alapjogok közvetett versus közvetlen hatályának problematikája alapvető fontosságú az alapjogok kollíziója tekintetében. Ez a kérdés több területet is érint. Áttételesen felveti a hatalmi ágak megosztásának újfajta problematikáját is, amennyiben az alkotmány másképpen köti a jogalkotót, a végrehajtót és a jogalkalmazó szerveket. Ezen túl felveti az Alkotmány címzettségi köre és az alkotmány alkalmazási kötelezettsége közötti disztinkció újragondolását. Végezetül kiemelt jelentősége van a magánautonómia, a szerződéses szabadság korlátozása szempontjából. Álláspontom szerint az alapjogok hatályának kérdése az egyes országokban ugyan alkotmányfüggő, és ennyiben talán pragmatikus és partikuláris problémaként is kezelhető lenne. Hogy mégsem az és hangsúlyozottan nem az, annak oka, hogy nem kevesebbről van szó, mint a közjog és a magánjog viszonyáról. Vagy talán pontosabb lenne fordítva: a magánjog és a közjog viszonyáról írni – utalva a Vékás által idézett Kemény Zsigmond által kifejtett gondolatokra. Ez a jogrend szubsztanciáját meghatározó kapcsolat végezetül jószerével az egységes tudományos felfogás kialakításának irányába hatott annak ellenére, hogy például ebből a szempontból az amerikai *state action* doktrínája előképe, de semmiképe-

357 Vékás 2001a, 160.

358 Lábady 2000, 16.

359 Lásd erről Forsthoﬀ 1971, 137.; Zimmerli 1978, 9–11. Tanulságos Stern minősítése: „...*Ungeachtet dessen ist heute unstreitig, daß das Übermaßverbot über seine gesetzlich vorgesehen Geltung im Eingriffsrecht der vollziehenden Gewalt hinausgehoben ist. Es gilt für jedwedes staatlichen Handeln und hat Heimstatt im öffentlichen Recht schlechthin.*” Stern 1984, 862.

360 Természetesen korántsem ez az általános. Tipikus előfordulási területe a munkajogban van, nevezetesen ott is egy meglehetősen atipikus intézménnyel – a munkaharc jogával – összefüggésben. Lásd erről Picker 1988; Seiter 1979; Czerweny von Arland 1993; Mösch 1991; Kreuz 1988; Pieper 1986.

361 Már csak azért sem, mert a 64/1991. (XII. 17.) AB határozattal érintett ügyben az Alkotmánybíróság által hivatkozott munkajogi szabályozási megoldás is elégtelen, ennek hiányában pedig a munkavállaló teljesen védetlen.



pen sem példaképe volt a német jog *unmittelbare versus mittelbare Drittwirkung* doktrínáinak, hiszen mindkettő más-más gazdasági, politikai és alkotmányos körülmények között alakult ki és fejlődött. A jogfejlődés azonban nagyjából azonos irányt mutatott, nevezetesen az alapjogok közvetett hatályát erősítette.

Kétségtelen azonban, hogy az egyes megoldások önmagukban és egyetemesen sem letisztultak, amelyet az is jelez, hogy a témával kapcsolatos diszkusszió mind a mai napig fel-fellángol, újabb és újabb összefüggésekre rámutatva, korábban még nem ismert érvekkel alátámasztva egyik vagy másik álláspontot. Tény, hogy az alapjogok közvetett hatályával szemben számos ország megfelelő jogalkalmazásában találunk döntéseket, amelyek az alapjogok közvetlen hatályán alapulnak. Álláspontom szerint a jogfejlődés általános rendszerében ezek nem tipikus, hanem ún. szökevény ítéleteknek minősülnek, hatásuk azonban korántsem lebecsülendő. Ezek az ítéletek ugyanis arra mutatnak rá, hogy a közjog intézményrendszere adott esetben bizonyos szupremációt tart fenn magának a jogrend egészéhez képest, amelyet nem lehet korlátozni sem a közjog, sem a magánjog sajátos eszközeivel. Az előbbire példa a mulasztásos alkotmánysértés közjogi jogkövetkezményének hiánya, az utóbbira az alkotmányjogi panasz intézményének még korántsem zárt szabályozása. Mindkét esetben látható, hogy a jogalkotó igyekszik saját autonómiáját saját érdekei szerint megtartani, illetve a jogalkalmazó szervek hatáskörének lényegét a magánjogi jogalkalmazás keretei között tartani. Persze kérdés, hogy az alkotmánybíróságok jogalkalmazása ebben a kontextusban mennyiben csak magánjogi, és hol töri át azt a gyakran láthatatlan határt, amely a közjog és a magánjog között húzódik.

Az alapjogok hatályának kérdése a munkajog számára meghatározó jelentőségű. Mint ahogyan a bevezető fejezetben elemeztem, a munkajog a magánjog renitens, alapjaiban közjogiasult része. Ebből a minősítésből azonban kiemelendő: a magánjog része. A közjogi beavatkozás, a munkajogviszony egyik alanya önrendelkezésének a magánjog más területein nem tapasztalható korlátozása éppen a magánautonómia fenntartását szolgálja, mind az individuális, mind a kollektív munkajog viszonyaiban. Ennek oka, hogy a munkajogviszony magánjogi felei közötti egyensúly – a felek nem egynemű minősége miatt – csak így volt biztosítható. A munkajog dogmatikájának és szabályozásának története azt bizonyítja, hogy a magánjog sajátos normái által – lásd példának okáért az ún. gyári törvényhozás rendszerét – a munkajogot a jogrend éppen a magánautonómia oltárán áldozza fel. Természetesen ezzel együtt szükség volt a tradicionális, első generációs alapjogok közötti hierarchiában bizonyos finomhangolásra, továbbá új alapjogok elismerésére. Álláspontom szerint a munkajoggal szemben támasztott kettős követelmény – a vállalkozás szabadságának és a szociális jogok érvényesülésének biztosítása – ugyan átalakította az alkotmányokat, azonban ezek a változások az alkotmányok szintjén nem jelentettek többet a szociális jogok felvételénél, illetve néhány generális, klauzulaszerűen megfogalmazott korlátozás rögzítésénél. A közvetítő normaalkotás szintjén ez a változás azonban jogszabályok tömege megalkotásának igényét vetítette előre. Bizonyítja ezt az állítást, hogy még a legeltökéltebb de-reguláció idején sem csökkent jelentősen a munkajogi jogalkotás üteme. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy különösen a munkajog területén a jogalkotó nem mentesülhet az alkotmányokból fakadó jogalkotási kötelessége alól, amely kötelesség teljesítését többé-kevésbé erőlteti az alapjogok intézményi védelme is. Nézetem szerint a munkajog magánjogi rendszere az alapjogok közvetett hatályának elismerése nélkül nem lenne fenntartható.



IV. fejezet

Az alapjogok kollíziója; az alapjogok tagolása és rangsora mint a kollízió feloldásának feltétele

a) Az alapjogok hierarchiájának meghatározása

110. Az 1970-es évek második felében *Bethge* arról írt, hogy az alapjogok kollíziójának problematikájára vonatkozó általános kutatást viszonylag kevesen végeztek, ez a kérdés alapvetően csak az egyes alapjogok összeütközésének konkrét vizsgálatában, illetve feloldási módjának keresésében került előtérbe.¹ E „dogmatikai deficitnek” az oka szerinte elsősorban az alapjogok hagyományos alkotmányjogi értelmezésében rejlik, hiszen a *mittelbare Drittwirkung* elméletének hatásaként elsősorban a vertikális viszonyok kerülnek előtérbe, és a kutatások középpontjában az állam által megszervezett és irányított alapjogvédelem áll. Ezzel egy időben a magánfelek horizontális kapcsolatait – amennyiben azok alapjogok ütközésével is együtt jártak – magától értetődően az említett képletbe illesztették, és egyébiránt „az államtól elszigetelt és az alapjogoktól távol álló” magánjogra hagyták.²

Az alapjogok összeütközésének általános kutatása azonban nem váratott sokáig magára, aminek egyik oka egyszerűen a technikai fejlődésben kereshető, amely jelentősen átalakította például a kommunikációs alapjogok gyakorlását. Az egyes elszigetelt összeütközések időről időre felerősödtek, továbbá egyes területeken – már tartalmuk miatt is – nagyobb tömegeket és érdekeket érintettek.³ Az alapjogok kollíziójának problémájára ráirányította a figyelmet néhány olyan ügy is, amely a német jogban hatalmas vitát váltott ki, de hatásuk Németországon kívül is megfigyelhető volt.⁴ Az alkotmánybíróságok egyre nagyobb aktivitása felvetett egy általános kérdést: az alapjogi kollízió feloldásában kinek kell meghatározó szerepet játszania: a jogalkotásnak vagy a jogalkalmazásnak?⁵ Mások ennek a kérdésnek a megválaszolására egyenesen egy átfogó alkotmányértelmezésbeli harmonizációt tartottak szükségesnek.⁶

Az alapjogok ütközésének feloldása nyilvánvalóan feltételez egy bizonyos rangsort e jogok között. Nem közömbös azonban, hogy mi és milyen szempontok alapján határozza meg e rangsort. Rüfner szerint az egyes alkotmányok önmagukban nem adhatnak egzakt választ az alapjogi kollízió feloldására, többek kö-

¹ Bethge 1977, 1.

² „und im übrigen einer ebenso staatsisolierten wie grundrechtsfernen Zivilistik überlassen”. Uo. 2–3. Ez a felfogás és az ebből származó alkotmányfelfogás álláspontja szerint a köz és a privát merev szétválasztását eredményezte. Mindezzel összefüggésben jegyezte meg *Ridder*, hogy ebben a rendszerben az alapjogok katalógusa valamifajta dogmatikai „*Robinson-liberalizmust*” jelentett meg, amelyben az állam csupán, mint rend- és rendszergarancia volt jelen. *Ridder* 1969, 59. Lásd még *Ridder* 1975.

³ Mint ahogyan *Bethge* utal rá, ilyen volt tipikusan a demonstrációt tartók és az azt valamilyen más alapjogra hivatkozva ellenzők érdek-összeütközése vagy a negatív és a pozitív koalíciós szabadság kérdése.

⁴ A más vonatkozásban már többször hivatkozott *Lüth* eset mellett a későbbiekben ide tartozik többek között az *Elterliche Gewalt* (BVerfGE 10, 59), a *Kriegsdienstverweigerung* (BVerfGE 12, 45), a *Feldmühle* (BVerfGE 14, 263), a *Blinkfüer* (BVerfGE 25, 256), az *Umsatzsteuer* (BVerfGE 19, 129), az *(Aktion) Rumpelkammer* (BVerfGE 24, 236), a *Dienstplichtverweigerung* (BVerfGE 28, 243), a *Mephisto* (BVerfGE 30, 173), a *Gesundbeter* (BVerfGE 32, 98) és a *Lebach* (BVerfGE 35, 202) ügy.

⁵ A „*Gesetzvorbehalt oder Urteilvorbehalt*” formulájáról lásd részletesen *Rupp* 1972, 67.

⁶ Rüfner 1976, 453. Az alkotmányértelmezés szükségességéről, módszeréről lásd *Hesse* 1993, 19–32. Nyilvánvaló, hogy ez a probléma szerves összefüggésben áll az alapjogok hatályának az előző fejezetben tárgyalt dogmatikájával. Ezzel kapcsolatban azonban meg kell jegyezni, hogy amennyiben a jogalkalmazás oldja fel a kollíziót, még nem biztos, hogy a közvetlen hatály elve érvényesül.





zött azért sem, mert nem minden alkotmány mutat ki egyértelmű rangsort az alapjogok között.⁷ Nem alakult ki egy általánosan elfogadott, minden kétségen felül álló, részleteiben is megbízható alapjogi hierarchia, legfeljebb az állítható egyértelműen, hogy az egyes alkotmányokban megtalálható egy meghatározott „vezéreszme”, amelyből ugyan levezethetők a további alapjogok, azonban a köztük lévő rangsor önmagában ebből a zsinórmértékből nehezen megállapítható. Így például mindenki által ismert, hogy a német jogban a *Grundsatz der Menschenwürde* tekintendő valamennyi alapjog forrásának. Többben rámutatnak azonban arra, hogy az emberi méltóság feltétlen elismerése, érinthetetlensége a német alaptörvény egyik alapintézményévé teszi a személyiség szabad megvalósítását, kifejezését is, ugyanakkor mindebből legfeljebb az következik, hogy „*Persongutuwert geht vor Sachgutuwert*”.⁸ Ebből a tézisből azonban az egyes konkrét alapjogok közötti egyértelmű hierarchia levezetése, stratégiai általánosítása nem szerencsés. Az amerikai jogban kiemelt szerepe van a szólásszabadságnak, a vallásszabadságnak és a gyülekezési szabadságnak. Ugyanakkor az alapjogoknak a részletes kategorizálása az Amerikai Egyesült Államok jogától idegen.⁹ A magyar jogban mintegy kettős – nem azonos szintű – rangsor alakult ki, amennyiben minden jog forrása az emberi élethez és az emberi méltósághoz való jog,¹⁰ ezzel párhuzamosan az Alkotmánybíróság gyakorlatában „valamennyi kommunikációs alapjog »anyajoga« a véleménynyilvánítás szabadsága”.¹¹

111. Az alapjogok valamiféle rangsorolását az első szabadságjogi nyilatkozatokban is csak nehezen lehet nyomon követni. E dokumentumok nem rangsort tartalmaztak, hanem az alapjogok, illetve az alapszabadságok bizonyos szempontok szerinti csoportosítását, osztályozását végezték el. Ez az osztályozás a kezdetekkor még korántsem volt egyértelmű.¹² Más megközelítésben vizsgálva az alkotmányok tagozódását, Stern olyan összefüggésre hívja fel a figyelmet, amely az amerikai alkotmányban is megjelenik. Az 1789-es deklaráció, majd az azt megerősítő 1791. évi francia alkotmány – legalábbis preambulumban – nem különíti el az emberi és a polgári jogokat (*droits de l'homme et du citoyen*).¹³ Ez a probléma azért érdemel fi-

7 Rüfner 1976, 461–462.

8 Dürig 1963, 95–96.

9 Johnson 1986, 887.

10 Lásd többek között a már tárgyalt 23/1990. (X. 31.) AB határozatot.

11 Lásd Sólyom 2001, 475–476. A fontosabb határozatok: 30/1992. (V. 26.) AB határozatot; 37/1992. (VI. 10.) AB határozat. A későbbi időből lásd a 18/2004. (V. 25.) AB határozatot. Kétségtelen, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága nem egyenrangú az emberi élethez és méltósághoz való joggal, azaz korántsem korlátozhatatlan, de a szabad véleménynyilvánítás joga csak rendkívül ritka körülmények között korlátozható, másképpen fogalmazva, e jognak „igen kevés joggal szemben kell engednie”. Halmai-Tóth 2003, 113–114.

12 Jó példa erre az alapjogok mibenlétének vizsgálatakor más vonatkozásban már tárgyalt *Massachusetts Body of Liberties* deklarációja 1641-ből. Egyrészt az egyes jogok mintegy súlyuk szerint nem különülnek el, másrészt kétséges, hogy az egyes címek sorrendisége egyben fontossági sorrendet jelent. Az egyes címek az alábbiak: „*Rites, Rules and Liberties*” (18–57); „*Liberties more peculiarly concerning the free men*” (58–78); „*Liberties of Women*” (79–80); „*Liberties of Children*” (81–84); „*Liberties of Servants*” (85–88); „*Liberties of Foreigners and Strangers*” (89–91); „*Off the Bruite Creature*” (92–93); „*Capital Laws*” (94); „*A Declaration of the Liberties the Lord Jesus hath given to the Churches*” (95). Lehetséges, hogy az ambivalens minősítésnek egyik oka a kézirat története, ugyanis a szöveget *Nathaniel Ward* kompilálta, amelyet elfogadott a bíróság. Lásd erről Allis 1984. Hasonlóképpen minősíti Stern a *Virginia Bill of Rights*, valamint a *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* dokumentumait is. Álláspontja szerint az a szerkesztésmód, amely szerint az egyes jogok, illetve szabadságok nincsenek részekre osztva, nem tagoltak, hanem csupán egymást követik az egyes cikkelek, azon alapulhatott, hogy a különböző deklarációk összeállítói az addig számba vett és elfogadott jogok egységét kívánták hangsúlyozni. Stern ugyanakkor azt nem állítja, hogy az így módon összeállított alapjogi katalógus, illetve ennek sorrendisége önkényes lett volna, és minden belső rendszer hiányzott volna belőle. Stern 1988, 388–389.

13 Uo. 390–391.





gyelmet, mert ez az Egyesült Államok alapjogi értelmezésének alakulásában is lényeges momentum. Az előző fejezetben tárgyalt *Marbury v. Madison*, a *Slaughter-House Cases*, valamint *United States v. Cruikshank* ügyekben alapvető kérdés volt, hogy csak az alkotmány által biztosított alapjogok megsértésével szemben jöhet szóba a *state action* alkalmazása, vagy az alkotmányban foglalt jogokon túli, de általánosan elismert természetes emberi jogok védelmét is jelenti-e adott esetben az indokolatlan állami beavatkozással szemben. Kissé egyszerűsítve csak a (szövetségi) polgári jogok vagy a természetes emberi jogok élveznek-e védelmet.¹⁴

Mintegy fél évszázaddal később – az ún. *Paulskircheverfassung* szerkezetében – már markánsabb és árnyaltabb tagolást figyelhetünk meg annak ellenére, hogy a tagolás kritériumaira történő utalás magában a szövegben nem található.¹⁵ Az alapjogok felsorolása – annak ellenére, hogy a későbbi alkotmányokban meg­lévő sorrend alapjai felfedezhetőek – elsősorban egy meghatározott kor politikai viszonyait és értékrendjét tükrözi. Az egyes országokban érvényesülő prioritások és az ezekből adódó eltérések kimutathatók, ha szemügyre vesszük az 1848. november 4-i francia alkotmány alapjogi tagozódását. Megfigyelhető, hogy az egyes alapjogi kategóriák lényegi sorrendiségükben ugyan jelentős mértékben nem térnek el egymástól, azonban egyes cikkelyek különleges tartalmukkal más értékeket és érdekeket közvetítenek. A francia alkotmány a szuverenitás kifejezésével a német alkotmányhoz hasonló tartalommal fogalmazza meg annak lényegét, legfeljebb az utalások eltérőek. Ami a polgári jogok alkotmányos garanciáit illeti (*droits des citoyens garantis par la constitution*), a francia alkotmányozó indokolt­nak tartott meghatározott alkotmányos eljárási garanciákat beiktatni.¹⁶ A weimari alkotmány az alapjogok osztályozása és rangsorolása tekintetében is különbözik elődeitől. Második főrészában külön fejezetben tárgyalja a németek alapjogait és alapkötelességeit.¹⁷ E tagolással kapcsolatban Stern kiemeli annak absztraktságát és tartalmi-tárgyi egybetartozását.¹⁸ A weimari alkotmány – ha nem is ezzel a konkrét tagolási módszerrel – több tekintetben a II. világháború utáni alkotmányok példaképeül szolgált.¹⁹

14 Lásd ezzel összefüggésben az Egyesült Államok alkotmányának IX. és X. kiegészítésével kapcsolatos értelmezést. Giegerich 1992, 88–93.

15 Mindenesetre megfigyelhető bizonyos összetartozás, illetve követés az egyes cikkelyek között. Az I. cikkely a birodalmi állampolgársághoz tartozó jogokat rögzíti, ugyanakkor ehhez szervesen kapcsolható a XIII. cikkely, amely a nem német anyanyelvű népcsoportok egyenlőségét rögzíti. A II. cikkely szintén az új idea szerinti egyenlőséget szabályozza, amennyiben megszünteti a rendi alapon nyugvó előjogokat. Ezt követően viszont lényeges rangsorbeli elhelyezés követhető nyomon. A III. cikkely (138–142. §§) a magánszféra sérthetetlenségét rendezi, beleértve a szabadság, az élet, a becsület, a test, a lakás, valamint a levéltitok sérthetetlenségét – természetesen a megfelelő törvényi korlátozásokkal. A IV. cikkely a véleménynyilvánítás és a sajtó szabadságáról, az V. a vallási viszonyokról, a VI. a tudományról és a képzésről rendelkezik. A VII. cikkely a német polgárok petíciós jogát, valamint a hivatalnokoknak az állami beavatkozás elleni védelmét rögzíti. A VIII. cikkely kollektív jogot fogalmaz meg a gyűlekezési és az egyesülési jog által. Csak a IX. cikkelyben található a tulajdon sérthetetlensége és a XI. cikkely szól a jogorvoslatról. Mint ahogyan a korábbiakban tárgyaltam, az 1848-as alkotmányból – szemben a korabeli francia alkotmánnyal – végeredményben kimaradtak a szociális jogok. Stern 1988, 393.

16 A munkavállalás és az iparüzés szabadságának rögzítéséhez, illetve az ingyenes alapfokú oktatás, az ipari nevelés támogatásához kapcsolódik a mester és a munkás közötti egyenlő viszonyok megteremtésének biztosítása, a megfelelő hitel­lehetőségekről történő gondoskodás, a munkanélküliek támogatására szolgáló intézmények kialakítása stb. Az új polgári rend egyik értékeként minősíthető a 14. cikkely, amelyben az alkotmány garanciát vállal az állami kötelezettségvállalásokra, ezáltal is biztosítva az új gazdasági tevékenység – a vállalkozás – fejlődését.

17 A már tárgyaltaknak megfelelően ezek a következők: *Die Einzelperson, Das Gemeinschaftsleben, Religion und Religionsgemeinschaften, Bildung und Schule, Das Wirtschaftsleben*.

18 Stern 1988, 395.

19 A weimari alkotmány a kortársaktól számos kritikát kapott. Nawiaszky az alkotmányban foglalt alapjogok tagolását egyenesen önkényesnek nevezte. Lásd erről Stern 1988, 395. A weimari alkotmány újabb kori elemzéséről lásd Apelt 1946; Bracher 1963; Fromme 1999.





112. Indokolt néhány hatályos alkotmány alapjogi felosztásának, illetve az alapjogok sorrendbe állításának vizsgálata. Általában rögzíthető, hogy első helyre az alapjogok eredetűl szolgáló emberi minőség és méltóság megjelölése kerül. Így a német *Grundgesetz* 1. cikkelye az emberi méltóság védelméről, míg 2. cikkelye „szabadságjogok” (*Freiheitsrechte*) cím alatt a személyiség szabad kiteljesítésének jogáról, az élet, a testi épség és a szabadság sérthetlenségéről szól. Az olasz alkotmány két helyen is bizonyos rangsort állít fel. Egyrészt az „Alapelvek” (*Principi Fondamentali*) keretei között rendelkezik általában az „ember sérthetetlen jogairól”,²⁰ valamint rögzíti az állampolgárok társadalmi és a törvény előtti egyenlőségét.²¹ Kiemelkedő az alkotmány 3. cikkely (2), valamint 4. cikkely (1) bekezdése.²² Ez azért fontos, mert az alkotmányozó első generációs jog alapulvételével vállal kötelezettséget szociális jogok biztosítására, amely e jogok súlyát emelheti, és így „ütköztethetővé” teszi őket. Az olasz alkotmány ezt követően az I. részben az állampolgári jogokról és kötelezettségekről szól, és ennek első címében a polgári jogok (kapcsolatok) kitétel alatt elsőként a személyi szabadság sérthetlenségét rögzíti. Az olasz alkotmányban végezetül szembeötlő a tartalmi tagozódás, amennyiben a polgári jogokat követően az erkölcsi-társadalmi kapcsolatokat, majd ezután a gazdasági és a politikai kapcsolatokat rendezi.²³ Ennek a tematikus felosztásnak annak ellenére jelentősége van az alapjogok munkajogi kollíziójának a feloldásában, hogy az egyes részek sorrendiségére különösebb magyarázatot nem találunk.

Az olasz állam köteleességvállalására vonatkozó alkotmányos rendelkezés látszólag kivételnek számít az alkotmányos jogok rendszerében, de egyáltalán nem számít egyedi megoldásnak. Hasonló szabályozással találkozhatunk más területen a német alkotmányban.²⁴ Ezzel összefüggésben foglalkozik Winkler az ún. alkotmányjogi *Gewährleistungsnormen* intézményével. Winkler szerint ez a kategória korántsem jogon kívüli metafora, habár közjogi kapcsolódása – legalábbis első olvasatban – nehezen minősíthető. A *Gewährleistung* megszokott magánjogi intézmény, amennyiben „einen Unterfall der Gefährdungshaftung”.²⁵ Ez a fogalom azonban az alkotmányjog megítélésén keresztül független magánjogi formális szinonimájától. Azt, hogy egy adott alkotmány az állam polgárainak meghatározott javakat biztosít, az alapjogi dogmatikai tanok jelenlegi állása szerint mint önmagától értendő jelenséget kezelik.²⁶ Winkler a *Gewährleistung* kategóriáját ebben a kontextusban speciális alkotmányjogi fogalomként értelmezi. Rendszerében ez meghatározott életfeltételek, illetve az ezekhez tartozó kialakult vagy kialakuló

20 Art. 2. „La Repubblica riconosce e garantisce i diritti dell'uomo...”

21 Art. 3. (1) „Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.”

22 Az előbbi a 3. cikkely (1) bekezdésében megfogalmazott egyenlőségi követelmények megvalósulása érdekében kimondja: „a Köztársaság feladata, hogy megszüntesse azokat a gazdasági és társadalmi akadályokat, amelyek lényegesen korlátozva az állampolgárok egyenlőségét és szabadságát, meggátolják a személyiség kiteljesedését és minden munkavállaló tényleges részvételét a társadalmi és gazdasági életben”. A 4. cikkely (1) bekezdése értelmében „a Köztársaság elismeri minden állampolgár munkához való jogát és előmozdítja azokat a feltételeket, amelyek ténylegessé tehetik ezt a jogát”. Art. 4. (1) *La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.*

23 Rapporti Etico-Sociali, Rapporti Economici, Rapporti Politici.

24 Lásd többek között GG Art. 87e. Abs. 4 és a 87f. Abs. 1. Az előbbi értelmében: „Der Bund gewährleistet, dass dem Wohl den Verkehrsbedürfnissen, beim Ausbau und Erhalt des Schienennetzes der Eisenbahnen des Bundes sowie bei deren Verkehrsangeboten auf diesem Schienennetz, soweit diese nicht den Schienenpersonennahverkehr betreffen, Rechnung getragen wird. Das Nähere wird durch Bundesgesetz geregelt.”

25 Winkler 2000, 37.

26 Lásd erről Unruh 1996, 20–22.



ban lévő dologösszesség normatív befogadása.²⁷ Hangsúlyozza, hogy ez a megoldás nem csupán egy tényleges helyzet jogi, normatív vonatkozása, hanem mindegyik mögött meghúzódik bizonyos védelmi tendencia. Ettől kezdve az alkotmányos *Gewährleistung* jóval több, mint valaminek az alkotmányos elismerése. Ezen a ponton az ún. *Gewährleistungsnormen* szintén részesei lehetnek az alapjogi hierarchiának és ennyiben ütközhetnek más normákkal.²⁸

Az 1999. évi svájci alkotmány 2. részének címe – *Grundrechte, Bürgerrechte und Sozialziele* – három fejezetre tagozódik, úgymint *Grundrechte* (első fejezet), *Bürgerrechte und politische Rechte* (második fejezet) és végezetül a harmadik fejezetben megfogalmazott *Sozialziele* szabályaira. A 7. cikkely több más alkotmánynál azonosan az emberi méltóság védelmét fogalmazza meg. Szövegezése szerint „*Die Würde des Menschen ist zu achten und zu schützen*”.²⁹ Ezt követően – a már ismertett alkotmányokhoz hasonlóan – az egyenlőségi alaprendelkezés következik.³⁰ Szintén a megszokott rangsorolásban helyezi el a 10. cikkelyben az élethez és a személyes szabadsághoz való jogot, azonban ezt a rendelkezést megelőzi egy, az alapjogok érvényesülése szempontjából jelentős jog, nevezetesen az önkényes cselekmény elleni védelem és a jóhiszeműség és a tisztesség oltalmához való jog.³¹ A holland alkotmány alapjogokról szóló I. fejezetének szerkezete viszonylag eltér az eddig ismertett megoldásoktól, amennyiben külön nem rögzíti az emberi méltóság védelmét. Lényeges tartalmi különbözőség ennek ellenére sem mutatható ki, hiszen mindazokat az alapjogokat sorrendbe állítja, amelyek alapja magától értetődően az említett „anyajog”.³² Ebből következően nincs megfelelő indoka annak a feltételezésnek, hogy kifejezett alkotmányi rendelkezés hiányában ne az emberi méltóság, illetve az emberi minőség elismerése és védelme lenne a többi alapjog bázisa, és ne ebből kiindulva lehetne az alapjogok osztályozását, valamint bizonyos sorrendiségét meghatározni. A *belga* alkotmány az ország sajátos etnikai helyzetéből adódóan „a belgák és jogaik” cím alatti alapjogi felsorolást szintén nem az emberi méltóság védelmével kezdi, hanem a belga állampolgárság különböző alkotmányossági kérdéseivel. Rendkívül figyelemre méltó azonban a hatályos alkotmány 23. cikkelye. Ennek értelmében mindenkinek joga van az emberhez méltó élethez. Ennek a célnak a megvalósítását törvény, dekrétum és egyéb szabályok által kell biztosítani, tekintettel azokra a kötelességekre, amelyek a jelzett cél realizálásához szükséges gazdasági, szociális és kulturális jogok gyakorlásának feltételeihez szükségesek. Az alkotmány példálózó felsorolással határozza meg, hogy melyek ezek a jogok. Kiemelendő, hogy közöttük első helyen áll a munkához való jog, valamint a foglalkozás szabad megválasztásának joga az álta-

27 Winkler 2000, 38.

28 Winkler ugyanakkor a „*Gewährleistung von Freiheit durch Leistung*” gondolatkörében kétségeinek is hangot ad. Álláspontja szerint az alkotmányos garanciáknak mindenképp az alapjogok érvényesülésére kell visszavezethetőnek lenniük. Az államnak az alapjogok érvényesülését, érvényesíthetőségét a mindenkorai realitásokhoz kell igazítania. Kétséges azonban – írja –, hogy mikor áll fenn az állammal szembeni parancs, amelynek értelmében a tényleges szabadság konkrét feltételeit is biztosítani kell. Uo. 46.

29 Ezt a megfogalmazást számos kritikával illették. Lásd többek között Hans-Balz–Campiche–Hans-Ulrich 1996, 43–44. A megfogalmazást önmagában egyenesen konfúznak, nehezen értelmezhetőnek és főképpen nehezen konkretizálhatónak minősítették annak ellenére, hogy formulázásában a német GG 1. cikkely (1) bekezdése – különösen annak második mondata – szolgált modellként. Egli 2002, 160–162.

30 Art. 8.

31 Art. 9. „*Schutz vor Willkür und Wahrung von Treu und Glauben.*” Ennek értelmében minden személynek joga van arra, hogy az állami szervek részéről az önkényes eljárás kizárásával a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelő bánásmódban részesüljön.

32 Az egyes alapjogok hierarchiájával és összeütközésével kapcsolatban az „anyajog” kifejezést lásd Halmi–Tóth 2003, 19., 113.





lános foglalkoztatáspolitikai keretein belül, amelynek többek között olyan stabil és magas foglalkoztatási szintet kell biztosítani, amilyen csak lehetséges. Jogként jelenik meg továbbá az igazságos munkafeltételek és munkabér, valamint a tájékoztatás, konzultáció és a kollektív tárgyalás. A belga alkotmány hivatkozott rendelkezései azért is fontosak témám szempontjából, mert az emberi méltóságnak megfelelő élet kategóriájához – sorrendben első helyen – szociális jogokat helyez. Ez egyben meghatározott rangsort is jelent, annak ellenére, hogy ez a párosítás nem keverendő össze az emberi méltóság és az emberi élet alapjogának mintegy „anyajogi” minősítésével, továbbá nem oszlatja el azokat az ambivalens minősítéseket, amelyek a szociális jogok jogi természetével kapcsolatosak. Az emberi méltóság és az emberi élet védelmétől mint transzcendens, *a priori* értékek védelmétől való különbözőséget jelzi az emberi méltóságnak megfelelő élethez szükséges további jogok felsorolása. Ebbe a körbe tartozik még a szociális biztonsághoz, az egészségvédelemhez és a szociális, orvosi és jogi segítséghez való jog; a megfelelő méretű lakáshoz való jog; az egészséges környezet védelméhez való jog; valamint a kulturális és a társadalmi kibontakozáshoz való jog.

113. A magyar Alkotmány két helyen, „az általános rendelkezések”, és „az alapvető jogok és köteleességek” fejezetben szól az alapjogokról. Az előbbiben általános jelleggel rögzíti az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogainak elismerését. Arról rendelkezik, hogy ezek tiszteletben tartása és védelme az *állam* elsőrendű kötelessége. A XII. fejezetben meghatározó az 54. § (2) bekezdése, amelynek értelmében, minden embernek veleszületett joga van az élethez és az emberi méltósághoz, amelyektől senkit nem lehet önkényesen megfosztani. A hivatkozott alkotmányi rendelkezés irányadó mind a jogalkotás, mind a jogalkalmazás számára, amennyiben az emberi méltósághoz és az élethez való jog minden más alapjogot megelőz, és az – Alkotmánybíróság minősítése szerint – „abszolút értékhez való jogként” jelenik meg.³³

Az alkotmány egyéb jogokat elismer, támogat és biztosít. Ezek rendszerbeli elhelyezése és tartalma nem teljesen egyértelmű. Így az alkotmány az általános rendelkezések keretei között a 9. § (2) bekezdésben rögzíti, hogy elismeri és támogatja a vállalkozás jogát és a gazdasági verseny szabadságát. Egy helyen alapjogot – nevezetesen a vállalkozás szabadságát – és egy cél érvényesítésének eszközét szerepelteti. Az alkotmány ugyancsak az általános rendelkezések között biztosítja a tulajdonhoz való jogot, valamint az öröklés jogát. A XII. fejezetben szintén biztosítja a békés gyülekezési jog szabad gyakorlását; a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében. Biztosítja továbbá a nemzeti és etnikai kisebbségek kollektív részvételét a közéletben, saját kultúrájuk ápolását, anyanyelvük használatát, az anyanyelvi oktatást, a saját nyelven való névhasználat jogát; biztosítja általában az egyenlőséget és a művelődéshez való jogot.³⁴ E jogokkal összefüggésben megemlítendő, hogy az alkotmány szabályozása önmagában szintén nem jelent pontosan nyomon követhető rangsort. Az alapjogok hierarchiájának kialakításában, az egyes alapjogok minőségének megállapításában éppen ezért rendkívül nagy szerepe volt az Alkotmánybíróságnak. Azon túl, hogy viszonylag hamar egyértelművé vált a két minő-

33 Lásd a halálbüntetés alkotmányellenességéről szóló 23/1990. (X. 31.) AB határozatot.

34 Ebből a felsorolásból kitűnően magyar Alkotmány döntően első generációs alapjogok tekintetében vállal „biztosítást”, amely a közvetett hatály érvényesülésének igazolására szolgál. Az olasz alkotmány, de különösen a német alaptörvény ugyanakkor általában az adott időszakhoz tartozó általános életminőség normában történő elismerésében és védelmében elkötelezett.





sített alapjog – nevezetesen az emberi élethez és méltósághoz való jognak, valamint véleménynyilvánítás jogának, mint a kommunikációs jogok bázisának – helye a többiek viszonylatában, az Alkotmánybíróságnak számos határozatában kellett bizonyos beidegződött sztereotípiákat megfelelően minősíteni. Így pontosan meg kellett határozni a vállalkozás szabadságán túl a gazdasági verseny szabadságának és a szerződéses szabadságnak az alkotmányjogi minősítését,³⁵ amelyek egyike sem közömbös a munkajog tekintetében.

b) Az alapjogok kollíziója, az alapjogok korlátozásának minősítési szintjei - konvergáló megoldások

114. Az alapjogi kollíziót és feloldási módszereit prioritási elvek határozzák meg, amelyek viszont az adott alkotmány történeti fejlődésétől, tartalmától és különösen az ebből fakadó alkotmányértelmezéstől függenek. Az alapjogok kollízióinak feloldásában meghatározó jelentősége van az adott alkotmány értékrendjének, az alapjogok rangsorának, valamint az összeütközés során az egyes alapjogok korlátozása kritériumrendszerének. Ott ahol az alkotmányfejlődés viszonylag töretlen, és kialakultak bizonyos vezérlő elvek, az alapjogok kollíziójának feloldását az alkotmányok egységes értelmezési rendje részének tekintik.³⁶ Ebben a rendszerben alapvető kérdés, hogy milyen döntési kritériumok jöhetnek szóba az alapjogok kollíziójának feloldásánál. Általában megfigyelhető, hogy azokban az alkotmányokban, amelyek olyan értékrendet állítottak fel, amelyben a meghatározó „anyajogként” rögzített alapvető jogok mellett a többi alapjog is az alkotmányértelmezés kapcsán meghatározott rangsort alkot, a korlátozás kritériumrendszere is nagyjából hasonló. Az alapjogok bizonyos rangsorára lehet következtetni az egyes alapjogokhoz fűzött törvényes korlátozási lehetőségekből vagy éppen ezek hiányából. Az alkotmányozó egyes alapjogok gyakorlását bizonyos fenntartásokhoz köti, míg másokat nem enged – legalábbis formálisan – korlátozni.

A német alkotmánybírósági gyakorlattal összefüggésben Rüfner utal arra, hogy a meghatározott dogmatikai alapjogi hierarchia bázisán soha nem marad el a konkrét tényállásból adódó különös körülmények vizsgálata. Egy konkrét alapjogi kollízió esetében az a kérdés, hogy melyik alapjog magasabb értékű a másikkal, a kiindulási pont absztrakt szintjén általában nem merül fel. Arra is rámutat, hogy minél alaposabban átgondolt egy alkotmány dogmatikája, az alapjogok kollíziója – legalábbis azok lényegi magját illetően – egyre ritkábban fordul elő. Ilyen esetben sokkal gyakoribbak azok az alapjogi összeütközések, amelyek az egyes alapjogok tartalmának peremkerületeit érintik, s amelyek nem vethetők az alkotmányozó szemére, hiszen ezek a később kialakult tényállások előre és általánosságban nem tervezhetők.³⁷

Az alapjogok kollíziójából eredő problémák, a jogalkalmazás bizonytalansága ugyanakkor azáltal csökkenthető elsősorban, ha az alkotmány alapján a jogalkotás képes olyan szabályozás kialakítására, amely egyben az alapjogok konkordanciáját is megteremti. Az alkotmányozónak és ebből levezethetően a jogalko-

35 A szerződéses szabadság kategóriájának alakulását jól mutatja a 32/1991. (VI. 6.) AB határozat, illetve az azt követő határozatok tartalma. Az egyes jogok minősítésének és rangsorolásának nehézségét, adott esetben aktualizálását jelzi a szerződéses szabadság ugyan nem alapjog, de mégis kitüntetett helyzete. Elemzi Sólyom 2001, 651–653.

36 Lásd Rüfner 1976, 454.; Hesse 1975, 28.; Peters 1969, 46.

37 Rüfner 1976, 465.





tásnak olyan módon kell az alapjogok rendszerét kiépíteni, hogy a lehető leghatékonyabb legyen az alapjogok érvényesülése. Ebben a rendszerben az egyes alapjogok korlátozása nyilvánvalóan csak annyiban szükséges, amennyiben még igazolható. Ebből következően, amennyiben egy adott intézkedés alkalmatlan egy alapjog korlátozására abból a célból, hogy egy ütköző másik alapjogot védjen, a kollízió nem legitimálja az elsőként említett alapjog korlátozását.³⁸ Lényeges továbbá, hogy alapjogok kollíziója esetén a védelem mindkét alapjog számára szükséges: az egyik alapjog teljes figyelmen kívül hagyása nem oldja meg az alapjogi ütközést.³⁹ Ennek megfelelően a német jogban egyes alapjogok tekintetében ismeretes az ún. *Gesetzvorbehalt* intézménye, míg a *Grundgesetz* mások tekintetében ezt a korlátozást is megtagadja. Az egyes alapjogoknak törvény általi korlátozása végeredményben kettős rendeltetésű. Egyrészt kifejezi azt az ellenpontot, illetve ellentétes érdeket, követelményt, amely az érintett alapjog ellen hat, másrészt meghatározza azt a teret is, amelyben az adott alapjog korlátozás nélkül érvényesülhet. Ez azért lényeges, mert ezen a körön belül nincs helye a mérlegelésnek, illetve az egyes érdekek közötti arányosság vizsgálatának. Kivételes esetekben az alkotmány az egyes alapjogokat mintegy szabaddá teszi és ezáltal biztosít számukra elsőbbséget a többiekkel szemben.⁴⁰

115. Az alapjogok összeütközése szempontjából is utalok a *Dworkin* teóriája alapján⁴¹ *Alexy* által kimunkált alapjog-felosztási rendszerre, amely szerint az alapjogok döntően két csoportba sorolhatók. Léteznek olyan alapjogi normák, amelyek elvekként érvényesülnek, mondhatni uralkodnak, továbbá olyanok, amelyek szabályokként fejtik ki hatásukat.⁴² Rendszerében azok a normák minősíthetők elvként, amelyek egy meghatározott jogi vagy tényleges lehetőséget a lehető legmagasabb, legszigorúbb mértéknek megfelelően realizálnak. Ebből következően az elvek ún. *Optimierungsgebot*ként funkcionálnak.⁴³ Ezzel szemben szabályoknak minősülnek mindazok a normák, amelyek adott körülmények között vagy teljesülnek, vagy nem. Amennyiben egy szabály érvényes, és ebből következően vagy parancsol, vagy tilt, éppen annyi és olyan magatartást kell tanúsítani, amennyit és amelyet a szabály megkövetel, nem többet és nem kevesebbet.

Előfordulhat, hogy az elveknek minősített normák között keletkezik kollízió. *Alexy* kifejti, hogy ebben az esetben az egyik elv előtérbe kerül, a másiknak vi-

38 Uo. 467.

39 Lásd Lerche 1961, 152–154.

40 Tipikus példa erre a német jogban a GG 5. cikkely (2) és (3) bekezdése. Míg magát a véleménynyilvánítás szabadságát általában csak általános törvényi rendelkezések és csak meghatározott érdekekre való tekintettel korlátozhatják, addig a művészet, a tudomány, a kutatás és a tanítás úgymond teljes szabadságot élvez azzal, hogy a tanítás szabadsága sem mentes az alkotmány iránti hűségtől. Látszólag hasonló struktúrával találkozhatunk a 8. cikkely (1) és (2) bekezdés relációjában. Míg az (1) bekezdés értelmében minden németnek joga van arra, hogy bejelentés vagy engedély nélkül békésen és fegyvertelenül gyülekezzen, addig ez a jog a (2) bekezdés értelmében a szabad ég alatt tartandó gyűlések tekintetében törvénnyel vagy törvény alapján korlátozható. Többet rámutatnak azonban arra, hogy ez utóbbi esetben a zárt helyen és a szabad ég alatt tartott gyűlések viszonylatában a két jog között valószínűleg nincs alapjogbeli hierarchia. Az 5. cikkellyel szemben a 8. cikkely megkülönböztetését csupán a gyülekezés módszereiben, formáiban rejlő veszélyre alapozzák, mintsem valamiféle rangsorra. Lásd Scholz 1971, 111. Ezzel az állásponttal szemben mások arra hívják fel a figyelmet, hogy egy adott alapjog annál kevésbé tűri el a korlátozást, minél inkább a privátszféra része, amelynek egyes szegmensei a fentiekben tárgyaltaknak megfelelően érinthetetlenek. Rüfner 1976, 462–463.

41 Dworkin 1978, 14–79.; Uő. 1986, 72–103.

42 A hagyományos megkülönböztetés sokáig a kétféle alapjogi norma generalitásán múlt, illetve azon, hogy az elvként minősített alapjogi norma nem direkt módon fejt ki hatását. *Alexy* 1996, 71–73.

43 A *Gebot* (parancs) ebben az összefüggésben tágra értelmezendő, és mind a parancsot, mind a megfelelő tilalmat is magában foglalja. Uo 76.





szont „vissza kell vonulnia”, háttérben kell maradnia. Ez azonban korántsem jelenti azt – mint a szabály-összeütközéseknél –, hogy az egyik érvénytelen lenne, hanem csupán azt, hogy a háttérbe került elv tartalmába valamilyen kivételes klauzula beépítése szükséges. Meghatározott körülmények között előfordulhat, hogy az egyes elvek közötti sorrendiség megfordul.⁴⁴ Bizonyos, hogy csak a társadalom számára elfogadott és ennek megfelelően szabályozott elvek ütközhetnek. Ebből kiindulva: létezhetnek-e olyan elvek – kérdezi Alexy –, amelyek olyan extrém módon erősek, hogy semmilyen körülmények között nem kerülhetnek egy másik elv mögé? Ugyanúgy, mint az érvénytelen alapjogi elvek tekintetében, az abszolút elvek ellenében is viszonylag könnyen lehet érvelni, de csak ott – hangsúlyozza Alexy –, ahol az alapjogok elismertek. Amennyiben ugyanis abszolút elvek által meghatározott optimumparancsok vagy éppen tilalmak léteznek, az alapjogok kiüresednek, pontosabban értelmüket veszítik.

A leírtakkal összefüggésben is kérdés, hogy mennyiben abszolút a *Grundgesetz* 1. cikkelyében megfogalmazott emberi méltóság érinthetetlenségének elve. Alexy értelmezésében az alkotmányozó nem valamiféle abszolútumot hozott létre, hanem az 1. cikkely lényege abban áll, hogy az emberi méltóság normája – és nem definíciója, azaz mibenléte – részben elvként, részben szabályként értelmezendő. Mint elv, az emberi méltóság az elsőbbségi feltételek számos csoportját jelenti, amelyekben a védelem magas szintjét az biztosítja, hogy az emberi méltóság védelmének elve az ellentétesen ható elvekkel való viszonyban elsőbbséget élvez. Alexy rámutat, hogy az ezt az elvet megfelelően konkretizáló *szabályok* nyomán alakította ki a *Bundesverfassungsgericht* a magánélethez való jog abszolút védelmet élvező magját.⁴⁵ Megjegyzendő, hogy több – élénk vitát kiváltó – meghatározó jellegű döntés azt támasztja alá, hogy még egy olyan rendkívül magas prioritást élvező elv, mint az emberi méltóság is szinte esetenként értékelendő. Jó példa erre az *Elfes-Urteil*,⁴⁶ va-

44 Uo. 79.

45 Uo. 95. Ezzel összefüggésben hivatkozik a BVerfGE 34, 238 (*Tonband-Urteil*) esetére. A hivatkozott jogesetben a gyanúsított által nem ismert, az ellenérdekű fél által titokban készített hangfelvételnek az ellene folyó nyomozati eljárásban történő felhasználása miatti alkotmányos panasz tárgyában döntött az Alkotmánybíróság. A bíróság a panaszt megengedhetőnek és megalapozottnak minősítette. A döntés indoklása azonban némi vitára adott alkalmat. Az alkotmánybíróság ugyanis kifejtette, hogy az alaptörvény az egyes egyén magánéletének az érinthetetlen körét, szféráját védi, amelyet a közjogi hatalom beavatkozása alól kivon. A bíróság kiemeli, hogy mindezekben az esetekben az 1. cikkely (1) bekezdését összeköti a 2. cikkely (1) bekezdésével, amelynek értelmében mindenkinek joga van személyiségének szabad kibontakoztatására, amennyiben mások jogát nem sérti, nincs ellene az alkotmányos rendnek vagy az erkölcsi törvényeknek. Az Alexy által vitatott mondat értelmében „önmagában a közösség nyomós érdeke még nem igazolja a magánélet abszolút védett szférájába történő beavatkozást; az arányossági alapon történő mérlegelés ebben az esetben nem áll fenn”. („*Selbst überwiegende Interessen der Allgemeinheit können einen Eingriff in den Absolut geschützten Kernbereich privater Lebensgestaltung nicht rechtfertigen; eine Abwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatz findet nicht statt.*”) Az Alkotmánybíróság természetesen leszögezi, hogy a magánéletnek nem minden területe áll abszolút védelem alatt, és a közösséghez tartozó és a közösség által meghatározott polgár számtalanszor kénytelen állami beavatkozásokat eltűrni, amelyek a közösség nyomós érdeke miatt mérlegelés alá esnek, amennyiben ezek nem sértik a magánélet érinthetetlen részét. Alexy kérdése: úgy kell értelmeznünk ezt a mondatot, hogy az emberi méltóság védelmének elve abban az esetben is előtérben áll, amelyben egy vele szembenálló elv magából az alkotmányból adódóan nagyobb súllyal rendelkezik? Mivel ez nyilvánvaló ellentmondás, ahhoz, hogy ezt feloldjuk, a közérdek nyomós érdekét csak úgy lehet értelmezni, hogy olyan érdekről van szó, amely bármilyen, de nem az alkotmányban rögzített szempontból minősül nyomósnak. Ennek következtében lehet az alkotmányjogi szempontokat mérlegelni, és így állhat az emberi méltóság minden más elv előtt. Uo.

46 Az 1957-es *Elfes-Urteil* éppen arra mutat példát, hogy a magánélet nem minden szegmense élvez abszolút védelmet. Ebben az ügyben egy szélsőséges jobboldali politikus útlevéle meghosszabbításának elutasítása tárgyában döntött az Alkotmánybíróság. A bíróság megállapította, hogy a külföldre történő utazás része a GG 2. cikkely (1) bekezdésében meghatározott általános cselekvési szabadságnak. Ezt a szabadságot azonban – többek között – korlátozni lehet, ha sérti az alkotmányos rendet. A GG 11. cikkely (1) bekezdése (*Freizügigkeit*), minden német számára biztosítja a szabad mozgást a *Szövetség egész területén*. („*Alle Deutschen genießen Freizügigkeit im ganzen Bundesgebiet.*”) Az e területen kívüli utazás tehát az alkotmányos rend védelmében korlátozható. Mivel az útlevélről szóló törvény (Paßgesetz von 4 März 1952) minden német számára biztosította a határon túli utazás lehetőségét, az útlevélkényszer azonban adott körülmények között lényegi korlátozást is tartalmazott. A





lamint rendkívül tanulságos a *Lebach-Urteil* indokolása⁴⁷ és a *Mephisto-Urteil* látszólag egymástól ellentétes premisszái.⁴⁸

116. Az alapjogok kollíziójában és ennek feloldásában az arányosság követelménye, az ún. *Verhältnismäßigkeitsgebot*, illetve ehhez kapcsolódva a túlzott beavatkozás tilalma (*Übermaßverbot*) az állami cselekvés minősítésében döntő szerepet játszanak.⁴⁹ Ezek az elvek azonban csak látszólag értelmezhetők egyszerűen,⁵⁰ hiszen – mint ahogyan többen utalnak rá – még a terminológia sem tekinthető egységesnek. Stern megjegyzi, hogy számos alkalommal a *Verhältnismäßigkeit* használatos genusfogalomként, mint amely az állami beavatkozás, illetve az ezzel összefüggő alapjog-korlátozás meghatározó komponense. Stern álláspontja szerint egyértelmű lenne az ún. *Übermaßverbot* kategóriáját alkalmazni, amely három összetevőből áll, úgymint az alkalmasság (*Geeignetheit*), a szükségesség (*Erforderlichkeit*) és az arányosság (*Verhältnismäßigkeit*). Mindenesetre mára már egyértelművé vált, hogy a túlzott beavatkozás tilalma olyan általános, az állam magatartását minőségében meghatározó alapelvvé vált, amely kiterjed valamenyny állami tevékenységre.⁵¹

Kiváló elemző munkájában Lerche a *Verhältnismäßigkeit* fogalmát az alábbi módon határozta meg: egy meghatározott eszköz olyan alkalmazása egy meghatá-

Paßgesetz 7. § (1) bekezdésének a) pontja alapján: „Der Paß ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, daß a) der Antragsteller als Inhaber eines Passes die innere oder äußere Sicherheit oder sonstige erhebliche Belange der Bundesrepublik Deutschland oder eines deutschen Landes gefährdet”. Ezzel összefüggésben a bíróság utalt arra az irodalmi kritikára, amely azt kifogásolja, hogy a számos, törvény általi korlátozási lehetőség mintegy kiüresíti a GG 2. cikkely (1) bekezdését. BVerfGE 6, 32 (32). Az alkotmánybíróság azonban rámutatott, hogy észre kell venni a weimari köztársaság alkotmánya, valamint a Grundgesetz közötti azon lényeges különbséget, amely szerint a *hatályos alaptörvény jóval erősebb korlátozást enged meg a jogalkotói hatalom révén, mint a korábbi alkotmány*. Az alaptörvény egy alkotmányos értékrendet állított fel, amelyben az egyén cselekvési szabadsága a közhatalom által korlátozható. Ebben a rendben ugyanakkor az alkotmánybíróság feladata azon őrködni, hogy a jogalkotó az alkotmányban meghatározott mérték szerint hozza meg korlátozó rendelkezéseit.

47 BVerfGE 35, 202. Ebben az ügyben az emberi méltóság védelme és a GG 5. cikkely (1) bekezdésében foglaltak ütközése tekintetében kellett a bíróságnak döntenie. Ennek értelmében mindenkinek joga van arra, hogy véleményét szóban, írásban és képből szabadon kifejezze és terjessze, valamint arra, hogy az általánosan hozzáférhető forrásokból akadálytalanul tájékozódjék. A sajtószabadság és a rádió, valamint a film útján történő hírközlés szabadsága biztosított. Cenzúrának nincs helye. A tényállás szerint az egyik televíziós csatorna egy dokumentumfilmben közölte az egyik elítélt adatait és egy olyan fényképet, amely alkalmas volt az illető identitásának felfedezésére. A bíróság kifejtette, hogy egy rádió, illetve televízióállomás valamennyi adása alapvetően a GG 5. cikkelye (1) bekezdésének védelme alatt áll. Ez a szabadság magában foglalja mind a nyújtott anyag kiválasztását, mind az adás tartalmáról és formájáról való döntést. Amennyiben a véleménynyilvánítás szabadsága és egy másik jogilag védett érdek összeütközésbe kerül, az adott konkrét esetet kell megvizsgálni, nevezetesen azt, hogy a kiválasztott tartalom és forma e célzott vagy szándékolt hatásnak megfelelő-e, vagy sem. A bíróság utal arra, hogy a törvény (Kunsturhebergesetz §§ 22, 23) megfelelő teret enged a véleménynyilvánítás szabadsága, valamint a személyiség védelme és ezzel összefüggésben az emberi méltósághoz való jog viszonylatában történő mérlegelésre. Érdekes módon az Alkotmánybíróság rögzíti: ebben az esetben a két alkotmányos érték közül egyik sem támaszthat igényt alapvető, állandó prioritásra. („Hierbei kann keiner der beiden Verfassungswerte einen grundsätzlichen Vorrang beanspruchen.”) Ezért az egyes konkrét esetekben a magánéletbe történő beavatkozás mélységét és intenzitását az információhoz való közérdek szempontjából kell mérlegelés alá vonni. A bíróság álláspontja szerint általában egy súlyos bűnügyről szóló adás a nyilvánosságnak az információhoz való jogát, érdekét szolgálja, és ez – általánosságban – prioritást élvez az elkövető személyiségi jogi érdekeivel szemben. Leszögezi ugyanakkor, hogy még ilyenkor is tekintettel kell lenni a magánélet ún. érinthetetlen belső körére. Ebből következően az elkövető nevének, fotójának vagy egyéb azonosító adatának a közzétevése nem mindig megengedett. A személyiség alkotmányos védelme nem engedi, hogy példának okáért egy televízióadás időben korlátlanul az elkövetővel vagy magánéletével foglalkozzon. Az alkotmánybíróság hangsúlyozza, hogy ez különösen abban az esetben nem megengedhető, ha a közvélemény a már ismert adatokon, információkon túl egyéb ismeretekre nem tesz szert, az adás viszont alkalmas lehet arra, hogy a korábbi elkövető reszocializálódását megakadályozza.

48 BVerfGE 30, 173.

49 Stern 1984, 861.

50 Az *Übermaßverbot* történeti elemzését lásd Remmert 1995.

51 Forsthoft 1971, 137–140.





rozott cél elérése érdekében, amely ehhez képest nem aránytalan.⁵² Ebben a kontextusban az eszköznek és a célnak egymás viszonylatában mérhetőnek kell lennie. E nélkül az arányosság elve nem értékelhető. Lerche nézete szerint a szükségesség (*Erforderlichkeit, Notwendigkeit*) kategóriája más követelményt vet fel. A szükségesség követelménye értelmében a cél elérésére egyébiránt alkalmas eszközök közül csak azt szabad igénybe venni, amely a legcsekélyebb – nyilvánvalóan hátrányos – következményt vonja maga után. Természetesen ez a követelmény is magában foglal egy meghatározott mértéket, viszonyítást. Ez a mérték azonban nem feltétlenül az elérendő célra vonatkoztatható, hanem a rendelkezésre állható több eszköz közötti választás tekintetében mérhető. Ebből következően a *Verhältnismäßigkeit* és az *Erforderlichkeit* különböző tartalommal rendelkezik. Lerche mindebből azt a következtetést vonja le, hogy a *Verhältnismäßigkeit* és az *Erforderlichkeit* kategóriáját, egy ún. *Oberbezeichnung* alá lehet foglalni, amely azonban semmiképpen nem jelenthet genusfogalmat (*Oberbegriff*).⁵³ Stern álláspontjához hasonlóan, Lerche is alkalmasabb és semlegesebb fogalomnak tartja a már említett *Übermaßverbot* fogalmát.⁵⁴

Az *Übermaßverbot* kategóriája még egy kiemelkedően fontos tartalommal is rendelkezik. Ez az elv magában foglalja a már egyszer megszerzett jogállapotnak (*Besitzstand*) a legmesszemenőbb védelmét.⁵⁵ Ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a már egyszer valamilyen módon megszerzett, megkapott jogot meghatározott – szintén az alkotmány által védett – értékekre és érdekekre tekintettel ne lehetne az adott esetben korlátozni.

Mit jelent az *Übermaßverbot* fentiekben említett három összetevője? Az *alkalmasságnál* a célkonformitást és az igénybe veendő eszközök használhatóságát kell vizsgálat alá vonni. Ebben a tekintetben a jogalkotó számára annyiban jelenik meg ez a követelmény, amennyiben a jogszabályok nem lehetnek alkotmányjogi szempontból – az elérendő célt illetően – teljességgel használhatatlannak, illetve objektíve alkalmatlanok. Stern hangsúlyozza, hogy ebbe a körbe tartozik a jogszabályok helytelen megfontolása, értékítélete és prognózisa is.⁵⁶ A szükségesség vizsgálatánál alapvetően azt kell elemezni, hogy a kiválasztott eszköz mellett nincs-e másik olyan alkalmas eszköz, amely az érintett jog tekintetében kevesebb hátránnyal jár a korlátozást illetően. Lényeges, hogy a jogalkalmazás számára ebben a vonatkozásban is megfelelő mozgásteret kell hagyni. Végezetül magánál az arányosságnál azt kell vizsgálat alá vonni, hogy az intézkedés az érintett relációkon kívül egyáltalán okoz-e hátrányt és mekkorát. Itt tehát általában is a cél elérésének és a kiválasztott eszköznek az egymáshoz viszonyított súlyát kell mérlegelni. Amennyiben egy adott intézkedés mértéken felüli, ésszerűtlen, úgy alkotmányellenes. Arra a kérdésre, hogy mennyiben érvényesül a túlzott, mértéken felüli állami beavatkozás és ezen keresztül az alapjog-korlátozás,

52 A hivatkozott fogalom meghatározás: „Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit besagt, die Handhabung eines bestimmten Instruments dürfe zur Erreichung eines bestimmten Zwecks diesem gegenüber nicht »unangemessen« sein.” Lerche 1961, 19.

53 Uo. 19–21.

54 Uo. 21.

55 Stern 1984, 864. A már megszerzett jogállapot védelme a munkajogban sajátos értelmezést kapott, amely inkább jogpolitikai eredetű, mintsem jogdogmatikai alapozású. Ez az ún. szerzett jogok teóriája, amelyhez elsősorban a munkavállalók, illetve a munkavállalói érdekképviselői szervezetek ragaszkodnak. Jellemző, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló 2001/23/EK irányelv is a széles körben elterjedt „szerzett jog” („acquired rights”) elnevezést kapta. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy ez a megnevezés az irányelv legutóbbi módosítása kapcsán legalábbis kétséges.

56 Uo. 866. Lásd ezzel összefüggésben még Grabitz 1973, 572.



csak a három elem egybehangolt vizsgálata alapján lehet választ adni. Kétségtelen, hogy az *Übermaßverbot* követelménye elsősorban a jogalkotással szemben követeli meg annak a mozgástérnek a biztosítását, amely által mérlegelhető az egyes alapjogok korlátozása és végeredményben az alapjogok kollíziója esetén a beavatkozás alkotmányossága.

117. Némileg másképpen ábrázolható az alapjogok hierarchiája az Amerikai Egyesült Államok jogfejlődése alapján. Kissé leegyszerűsítve úgy is fogalmazhatunk, hogy egy – szinte abszolút ként – kiemelt alapjog és a többi alapjog közötti hierarchia és ebből adódóan az alapjogok összeütközése tekintetében irányadó trend, legalábbis abban az értelemben, ahogyan a német vagy akár a magyar alkotmányértelmezésben, illetve az alkotmánybíróság gyakorlatában láttuk, valójában nem létezik. Mint ahogyan a *state action doctrine* elemzésénél tapasztalhattuk, az amerikai alapjogi fejlődés az Európában kialakult alapjogi felfogástól eltérően alakult. Az alapjogok megosztottságát jól szemlélteti az amerikai alkotmány IX. kiegészítése 1791-ből, amelynek értelmében az alkotmányban felsorolt bizonyos jogokat nem lehet úgy értelmezni, hogy azok megvonják vagy csökkentik a nép által élvezett más jogokat. Ezek az ún. nem leírt jogok,⁵⁷ annak ellenére, hogy az alkotmányban kifejezetten nem rögzítettek, mindig is befolyást gyakoroltak az amerikai alapjogi értelmezésre. E jogokat különböző elnevezéssel illették, mint például *natural law*, vagy *general principles of our political institutions*, másutt *natural justice* vagy éppen *certain vital principles*. Szinte minden szerző kiemeli, hogy az amerikai alapjogi elmélet, az alapjogok beillesztése egy állandóan fejlődő alkotmányos rendbe, folyamatos volt.⁵⁸ Találó *Corwin* megállapítása, hogy a természetjogi alapozású jogok hatására nem csupán az írott alkotmány szolgált az alapjogok bázisául, hanem az alkotmányos rend tisztán társadalmi konszenzus alapján megerősítette azokat a jogokat is, amelyek még az „állam előtti” időből mintegy adott alapjogokként funkcionáltak.⁵⁹

Az európaiától eltérő fejlődés természetesen más megközelítésben értelmezte az alapjogok korlátozását, illetve az alapjogok kollízióját, habár számos tekintetben bizonyos hasonlóság kimutatható. Az alapjogok korlátozása tekintetében alapvetően három vizsgálati alap és három vizsgálati szint ismeretes. A vizsgálat egyik alapja a közvetlenül az alkotmányon alapuló, a másik az alkotmány felhatalmazása alapján történő, míg a harmadik az alkotmányból (közvetlenül) nem levezethető korlátozás.

Az első esetben az alkotmányban és az egyéb törvényekben⁶⁰ meghatározott alapjogokat tág értelemben használják, és ezekkel szemben meglehetősen erős kritériumok esetén enged a bíróság bármilyen állami beavatkozást. Az ún. *strict scrutiny* intézménye azt a vizsgálati szintet jelenti, amikor az állam beavatkozása, az alapjog korlátozása csak kényszerítő közérdek bizonyításával lehetséges. A kényszerítő közérdek – *compelling interest* – jóval többet jelent az állam ésszerű, illetve indokolt beavatkozásánál, ehhez egyenesen az szükséges, hogy a beavatkozás hiányában közvetlen és egyértelmű veszélyhelyzet álljon elő.⁶¹ Az alapjo-

57 Johnson 1986, 907–909.

58 Uo. 908.; Henkin 1979, 405–406.

59 Corwin 1928, 365–366.

60 Lásd Henkin alapjogi értelmezését a tágra vett alkotmány szellemében. Henkin 1979, 405–408.

61 Lásd ezt a *Schenck v. United States*, 249 U.S. 47 (1919) esetben. Az értékelést meghatározó mondat: „The question in every case is whether the words used are used in such circumstances and are of such a nature as to create a clear



gi beavatkozás ún. szigorú tesztjének a gyakorlatban a legtöbbször két fázisa alakult ki. Így a hátrányos megkülönböztetésre irányuló beavatkozásnál mindenekelőtt azt vizsgálja a bíróság, hogy a megkülönböztetés igazolható-e valamilyen kényszerítő kormányzati érdekekkel, végeredményben közérdekkel. Másodikként azt kell mérlegelni, hogy az állam által választott, illetve foganatosított szabályozás szorosan illeszkedik-e az elérni kívánt célhoz.⁶² E szigorú analízis alá számos alapjog tartozik, különösen a *Bill of Rights*-ban rögzítettek, illetve az alkotmány egyes kiegészítései által implikált alapjogok.⁶³ Nem minden alapjog korlátozása esik azonban e szigorú teszt alá, hanem ismert az ún. *intermediate* és a *rational scrutiny*. Ezek lényege abban áll, hogy míg az előbbi esetben a beavatkozásnak nyomós, fontos okon kell alapulnia, az utóbbi esetben elegendő az ésszerűség megalapozottsága.

A korlátozás második alapja az alkotmány felhatalmazásán nyugszik. Ez anynyiban különbözik német megfelelőjétől, hogy az amerikai alkotmány nem számol az ún. *Gesetzvorbehalt* intézményével. Ebből következően csekély kifejezett felhatalmazást találunk az alapjogok, illetve az alapszabadságok korlátozására. Többen kiemelik, hogy mivel egyes alapjogok érvényesülésének kiemelkedő szerepe van, az állami beavatkozás érvénytelenségét számos esetben a jogalkalmazás kifejezett alkotmányi felhatalmazás, illetve korlátozás nélkül is megállapítja. Így a jogalkalmazásnak az alkotmányértelmezésben jóval nagyobb szerepe van, mint az európai hasonló rendeltetésű bíróságoknak.⁶⁴

A korlátozás harmadik esetszoportjának valójában nehéz lenne a jogalapját meghatározni. Ez összemosódik az előzőekben tárgyalt esetekkel, hiszen ott sem találunk mindig kifejezett alkotmányi felhatalmazást. Megállapítható, hogy az egyes alapjogok tényleges tartalmának és terjedelmének vizsgálata és értelmezése döntően a bíróságok tevékenységén múlik. Ennek ellenére a bíróságnak támaszkodnia kell azokra a sarokpontokra, amelyeket az alapjogok, illetve az alapszabadságok korlátozása tekintetében az alkotmány megfogalmaz.⁶⁵

c) Alapszabadságok és alapjogok kollíziója; közösségi és tagállami szint

118. A kollízió egy sajátos vetülete került előtérbe a már tárgyalt *Viking* és *Laval* ügy kapcsán – korántsem előzmények nélkül.⁶⁶ Ezt a problémát számos szerző a közösségi alapszabadságok és a tagállami alapjogok vonatkozásában tárgyalja.⁶⁷ A két döntés által felvetett kollízió részben korábbi esetekre is utal, azon-

and present danger that they will bring about the substantive evils that Congress has a right to prevent." Értékelését lásd Halmai-Tóth 2003, 128.

62 Lásd ezt a *Palmore v. Sidoti*, 466 U.S. 429 (1984).

63 Ezek közül is kiemelkedik a véleménynyilvánítás szabadsága. Lásd erről részletesen Bell 2003, 742–748.

64 Következik ez az alkotmány III. cikkely 1. §-ának rendelkezéséből is, amelynek értelmében: „The judicial power of the United States, shall be vested in one Supreme Court, and in such inferior courts as the Congress may from time to time ordain and establish. A III. cikkely 2. §-a szerint: „The judicial power shall extend to all case, in law and equity, arising under this Constitution, the laws of the United States, and treaties made, or which shall be made, under they authority”.

65 Ilyen például az alkotmány első kiegészítése, az ún. *establishment clausula*.

66 Ebben a témakörben számos döntés ismert, amelyek közül elsősorban a munkajogi vonatkozású esetekre koncentrálok. Egy kivételt teszek, nevezetesen az *Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs-GmbH v. Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn*, C-36/02 ügy tárgyalásával. Nem érintem ugyanakkor az áruk szabad áramlását alapvetően érintő *Schutzverband gegen unlauteren Wettbewerb v. TK-Heimdienst Sass GmbH*, C-254/98, valamint az *A-Punkt Schmuckhandels GMBH v. Claudia Schmidt*, C-144/04 ügyeket.

67 Többek között: Bercusson 2007, 279–308.; Barnard 2008; Eklund 2008, 551–572.; Orlandini 2009, 573–604.





ban alaposabb vizsgálat után látható, hogy szinte mindegyik tényállás, és különösen a bennük jelenlévő alapszabadságok és alapjogok, különbözőek. Az alábbiakban néhány szignifikáns esetet tárgyalok az alapszabadságok és az alapjogok tükrében. Indokolt azonban néhány előzetes megjegyzés rögzítése. A vizsgálandó döntésekben mindenekelőtt az egyes alapszabadságok és a velük szemben érvényesülő alapjogok szintje és ebből következően jogi természete érdemel figyelmet. Ami az előbbit illeti, a vonatkozó ügyekben az egyik oldalon a közösség pil-lérének számító valamely alapszabadság áll, nevezetesen az áruk⁶⁸ vagy a szolgáltatások⁶⁹ szabad mozgása, és ezzel együtt a munkavállalók és vállalkozók szabad mozgása, letelepedése⁷⁰ stb. Ezek a szabadságok annyiban mindenképpen sajátosak, hogy egy nemzetközi közösség által megalkotott szabadságok, amelyek a közösséget mint illet jellemzik, és ennyiben az egyes tagállamokban külön-külön, ugyanakkor mégis együttesen (is) meglévő⁷¹ alapjogokhoz képest származtatottak. A másik oldalon azok az alapjogok jelennek meg, amelyek annyiban közösek, amennyiben fundamentálisak és univerzálisak, sajátosságukat azonban mégis az adja, hogy tagállami szabályozásuk korántsem egységes, mondhatni – a közös alkotmányos hagyományok ellenére – alkotmányfüggő. A közösség és a tagállami szint alapulvételével történő összehasonlítás egyes ügyekben markánsan előjön, míg másoknál szemérmesen a háttérben marad.⁷² További sajátossága a közösségi szintű alapszabadságok és a tagállami szintű alapjogok ütközésének a közösség jogalkotásának szabályozása, az általános jogalkotási hatáskör hiánya, illetve meghatározott témakörökben a közösségi szintű szabályozás kizárása.⁷³ Ezzel összefüggésben ugyanakkor kiemelendő, hogy a szerződés vonatkozó cikke rendkívül „autonóm”, több esetben ambivalens értelmezést kapott, amely érinti az egyes alapjogok, valamint a gyakorlásukból származó intézmények – például a kollektív szerződés - jogi természetét.⁷⁴ Végezetül a közösségi alapszabadságok és a tagállami alapjogok kollíziója érinti az előző fejezetben elemzett hatály problematikáját is. Olybá tűnik ugyanis, hogy bizonyos szabályozási kompetencia hiányát a közösség a magánfelek egyes magatartásainak befolyásolásán keresztül, néha meglehetősen homályos érveléssel kíséri meg pótolni.⁷⁵

119. Elsőként a *Schmidberger* ügy érdemel figyelmet.⁷⁶ Ebben az esetben az áruk szabad mozgása volt akadályozva egy rendezvény miatt, amely felvetette a

68 Lásd például az *Eugen Schmidberger, international Transporte und Planzüge v. Republik Österreich*, C-112/00 ECJ ügyet.

69 Lásd a *Laval*, C-341-05 ügyet.

70 Lásd a *Viking*, C-438/05 ügyet.

71 Ennek az „együttességnek” különös jelentősége van az egyes tagállamok közös alkotmányos tradíciójára való hivatkozásoknál. Erre az Európai Bíróság már a *Bosman*, C-415/93 ügyben is hivatkozott.

72 Előbbire lásd a *Viking* és a *Laval* ügyet, utóbbira a *Schmidberger* ügyet.

73 Különös tekintettel a szerződés 137. cikkely (5) bekezdésére, amelynek értelmében a cikkely nem alkalmazható a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy a kizárás jogára. Más kontextusban lásd Barnard–Deakin 2001.

74 Orlandini 2009, 591–592.

75 Uo. 593–595.; Jousen 2008, 333–339.; Rehborn 2008, 109–117.; Bercusson 2007, 279–308.; Davies 2008, 126–148.

76 1998. május 15-én a Transitforum Austria Tirol egyesület – amelynek célja „az élőhely védelme az Alpok-régióban” – tájékoztatta a Bezirkshauptmannschaft Innsbruckot, hogy 1998. június 12-én, pénteken, 11 órától 1998. június 13-án, szombaton, 15 óráig a Brenner-autópályán (A13) rendezvényt tartanak, amely folytán ezen az autópályán ebben az időszakban az Europabrücke pihenőhely és a Schönberg autópályadíj-fizetőhely (Ausztria) közötti szakaszon a forgalom teljesen szünetelni fog. Ugyanezen a napon az említett egyesület elnöke sajtótájékoztatót tartott, amelyet követően az osztrák és német média információkat tett közzé a Brenner-autópálya lezárásáról. Az osztrák és német autókлуб, amelyeket ugyancsak értesítettek, szintén gyakorlati információkkal látták el a közúton közlekedőket, és felhívták figyelmüket különösen arra, hogy a kérdéses időszak alatt kerüljék el ezen autópályát. A rendezvényt a megjelölt helyen és időpontban megtartották. Ebből következően azok a tehergépjárművek, amelyeknek a Brenner-autópályát kellett volna igénybe venniük, 1998. június 12-én, pénteken,





véleménynyilvánítás joga és a gyülekezéshez való jog gyakorlásának területi problémáját. Mivel a Schmidberger fuvarozási vállalkozás nem tudta meghatározott ideig igénybe venni a számára egyedül használható útszakaszt, kártérítési igényrel lépett fel az Osztrák Köztársasággal szemben. Utóbbi a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy „a szabad mozgás tüntetés általi akadályozása engedélyezett, amennyiben a következőben létrejött korlátozás nem állandó és jelentős. A szóban forgó érdekek mérlegelésének a véleménynyilvánítási szabadság és a gyülekezési szabadság felé kell hajlania, mivel az alapvető jogok egy demokratikus társadalomban sérthetetlenek.”⁷⁷ Az *Oberlandsgericht Innsbruck* többek között az alábbi kérdéseket intézte előzetes döntéshozatalra az Európai Bíróság elé. „Az áruk szabad mozgásának a szerződés 28. cikkely, és az azt követő cikkelyek szerinti elveit, illetve a közösségi jog egyéb rendelkezéseit úgy kell-e értelmezni, hogy valamely tagállam köteles a fontosabb tranzitútvonalakat mindennemű korlátozástól és akadályozástól – vagy teljesen vagy a lehető legnagyobb mértékben és az ésszerűség határain belül – megóvni, továbbá egyebek mellett akként kell-e ezeket értelmezni, hogy valamely tranzitútvonalra bejelentett politikai jellegű rendezvény nem engedélyezhető, vagy legalábbis azt később fel kell oszlatni, amikor, illetve mihelyst a tranzitútvonalon kívül is lehetne tartani a közvéleményre hasonló hatást gyakorló rendezvényt?” Továbbá: „Valamely nemzeti hatóság által engedélyezett politikai jellegű rendezvény célja, jelesül az egészséges élőhely megteremtésének előmozdítása és a figyelem felhívása arra a veszélyre, amelyet a tehergépjárművek folyamatosan növekvő átmenő forgalma a lakosság egészségére jelent, elsőbbséget élvez-e a közösségi jognak a szerződés 28. cikk szerinti, az áruk szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseivel szemben?”

Ami az áruk szabad mozgását illeti, a Bíróság a *Dasonville* ügyre hivatkozva kifejtette, hogy a szerződés vonatkozó rendelkezéseit úgy kell értelmezni, hogy azok e szabadság „bármilyen közvetlen vagy közvetett, tényleges vagy potenciális akadályozására irányulnak”.⁷⁸ E rendelkezések továbbá tágra értelmezendők, amennyiben nem csupán az egyes tagállamok korlátozó intézkedéseire vonatkoznak, hanem a mulasztásokra is, amennyiben a tagállam nem hozta meg az áruk szabad mozgásának nem állami eredetű akadályainak elhárításához szükséges intézkedéseket.⁷⁹ Mindazonáltal a Bíróság kifejtette, hogy főszabály szerint ugyan a konkrét esetben a rendezvény megtiltásának elmaradása – mivel a mennyiségi korlátozásokkal azonos hatású intézkedésnek minősül – összeegyeztethetetlen a közösségi köteleességekkel, feltéve, ha a tilalom hiánya objektív okokkal igazolható. Ezzel az igazolással összefüggésben a Bíróság rögzítette, hogy ennek a vizsgálata rendkívül összetett. Egyrészt a környezet és a közegészség védelme – külön-

9 órától vesztegeltek. Az autópályát 1998. június 13-án hozzátétőleg 15 óra 30 perckor nyitották meg újra, fenntartva azon, az osztrák szabályozás értelmében alkalmazandó tilalmat, mely szerint szombaton és vasárnap egyes időszakokban a 7,5 tonnánál nehezebb kamionok nem vehetnek részt a forgalomban. A Schmidberger nemzetközi fuvarozó vállalat, amelynek székhelye Rot an der Rotban (Németország) található, és amely hat darab „halk és tiszta” pótkocsis tehergépjárművel rendelkezik. Fő tevékenysége fa Németországból Olaszországba történő, illetve acél Olaszországból Németországba történő szállítása. E célból tehergépjárművei főként a Brenner-autópályát veszik igénybe. A Schmidberger keresetet nyújtott be a Landesgericht Innsbruck (Ausztria) előtt, amellyel azt kérte, hogy az Osztrák Köztársaságot kötelezzék 140.000. ATS összeg kártérítés címén részére történő megfizetésére, mivel öt kamionja – tekintettel arra egyrészt, hogy 1998. június 11., csütörtök, Ausztriában munkaszüneti nap volt, míg június 13. és 14. szombatra és vasárnapra esett, másrészt hogy az osztrák szabályozás a 7,5 tonnánál nehezebb kamionoknak a hétvége és a munkaszüneti napok túlnyomó része vonatkozásában megtiltja, hogy részt vegyenek a forgalomban – négy egymást követő napon nem vehette igénybe a Brenner-autópályát.

77 C-112/00. Rn. 17.

78 Uo Rn. 56.

79 Uo. Rn. 58.





nösen az érintett régióban – bizonyos feltételek mellett olyan jogszerű és közérdekű célnak is tekinthető, amely a szerződés által biztosított alapvető szabadságok korlátozását igazolhatja.⁸⁰ Következésképpen, kizárólag azt a célt kell figyelembe venni, „amelyet a nemzeti hatóságok az említett rendezvény hallgatóságos engedélyezésére, illetve a megtiltásától való tartózkodásra vonatkozó határozat meghozatala során elérni kívántak”.⁸¹

A Bíróság a véleménynyilvánítási és a gyülekezési jog elismerésével és súlyával összefüggésben figyelemre méltó kijelentést tesz. Mivel e két jog részét képezi az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezménynek,⁸² a szerződésben biztosított szabadság és a jelzett alapjogok összeegyeztetésének kérdését veti fel. Ebben a tekintetben a testület egyenesen azt rögzíti, hogy bár az áruk szabad mozgása a közösség alapvető eleme, „a véleménynyilvánítás szabadsága és a gyülekezés szabadsága alávethető bizonyos közérdekű céllal indokolt korlátozásoknak, amennyiben ezek törvényben meghatározott, e rendelkezések tekintetében valamely jogszerű célnak vagy céloknak megfelelő és a demokratikus társadalomban szükséges intézkedéseknek minősülnek, azaz kényszerítő társadalmi szükséglettel igazolhatók és különösen a kitűzött jogszerű célhoz képest arányosak.”⁸³ Mindebből a hazai irodalomban *Sándor* egyenesen azt a következtetést vonja le, hogy az alapjogok közvetlenül az unió jogrendjéből levezethető, immanens korlátai az alapszabadságoknak.⁸⁴ Mások szintén erre a megoldásra utalva megjegyzik, hogy ezzel együtt a Bíróság elmulasztotta az alapszabadságok és az alapjogok „hierarchikus szempontból” történő értékelését.⁸⁵ Mint ahogyan *Gyeney* is kifejti, az adott körülmények között nem is végezhetette el a Bíróság ezt az összehasonlítást.⁸⁶

Mindemellett véleményem szerint van még egy figyelemre méltó szempont a Bíróság érvelésében, amely azért érdekes, mert – legalábbis ebben az ügyben – lebontja a szűkebb értelemben vett közösségi jog szupremáciáját. Az ítélet 85. pontjában a testület a rendezvény kiterjedésére, időtartamára, annak korlátozott voltára utalt, amely a hivatkozott *Bizottság versus Franciaország* ügyben⁸⁷ foglalt tényálláshoz képest korlátozottan akadályozta az áruk szabad mozgását. Ez az érvelés talán megalapozhatja az osztrák állam be nem avatkozását arányossági szempontból, de a következő pont logikája legalábbis kétséges. Ennek értelmében „nem vitatott, hogy az említett rendezvény által az állampolgárok alapvető jogaikat gyakorolták azzal, hogy kinyilvánították véleményüket a közösség életében általuk fontosnak vélt kérdésben; megállapítást nyert az is, hogy ennek a nyilvános rendezvénynek nem a meghatározott jellegű vagy eredetű áruk kereskedelmének megakadályozása volt a célja. Ezzel szemben a fent hivatkozott *Bizottság versus Franciaország* ügyben a tüntetők célja egyértelműen a Francia Köztársaságon kívüli tagállamokból származó meghatározott termékek mozgásának megakadályozása volt, mégpedig nem csupán ezen áruk szállításának megakadályozásával, hanem

80 Lényeges viszont, hogy a kártérítési igény megalapozottsága szempontjából nem a rendezvény sajátos célja irányadó, hanem a tagállam felelőssége a rendezvény megtiltásának elmaradása miatt.

81 C-112/00. Rn. 68.

82 10–11. cikkely.

83 C-112/00. Rn. 69.

84 Szalayné Sándor 2005, 13–29.

85 Gyeney 2006, 93–94.

86 Gyeney álláspontja szerint a testület „legitimációs okokból” nem biztosíthatott elsőbbséget a szabadságoknak, de az alapjogoknak sem, hiszen ezzel veszélyeztetette volna a közösségi jog érvényesülését. Uo. 94.

87 C-265/95.



a Franciaországba történő beszállítás, illetve annak területén való átszállítás alatt azok megsemmisítésével is, még akár abban az esetben is, ha az áru már megérkezett az érintett tagállam boltjainak polcaira.” Belép tehát egy teljesen szubjektív elem, amelynek alapján a *Schmidberger* ügyben hozott határozat – ebből a szempontból – szintén „szökevény ítéletnek” minősül.

120. A következő eset a *Schmidberger* ügghöz kapcsolódóan két szempontból jelentős. Az *Omega Spielhallen* ügyben⁸⁸ is megjelenik bizonyos értelemben a szubjektivitás, mint befolyásoló tényező, és ezzel párhuzamosan a védendő alapjognak az adott tagállam jogában elfoglalt hierarchiája. Az Omega által üzemeltetett emberölést szimuláló lézeres játékot megtiltó határozat többek között az alábbi indokolást tartalmazta. Mivel a rendészeti hatóságok megtehetik a közbiztonságot vagy a közrendet fenyegető veszély elhárításához szükséges intézkedéseket, az eljáró hatóság azért rendelkezett a leírt tartalommal, mert a játékkal együtt járó „szimulált emberölési cselekmények és az erőszak megszokottá tétele ellentétes a közvélemény által elfogadott alapvető értékekkel”.⁸⁹ Az Omega végül a *Bundesverwaltungsgericht*hez benyújtott felülvizsgálati kérelmében arra hivatkozott, hogy a határozat sérti a közösségi jogot, különösen a szolgáltatásnyújtás szabadságát. Ezt a megállapítást arra alapozta, hogy az angol Pulsar társaság által szállított felszerelést és technikát használta. A *Bundesverwaltungsgericht* ezzel szemben azt állapította meg, hogy nemzeti jog alkalmazásával az Omega által előterjesztett felülvizsgálati kérelem elutasításának volt helye. A tagállam bírósága tehát kizárólag a nemzeti jog alapján hozta meg döntését,⁹⁰ ugyanakkor felvetette azt a kérdést, hogy ez a megoldás összeegyeztethető-e a közösségi joggal. Ezzel összefüggésben a Bíróság azon az állásponton volt, hogy a határozat valójában sérti a szolgáltatás nyújtásának közösségi jogi szabadságát, ugyanakkor ez

88 Az ügy tényállása szerint, az Omega, egy a német jog szerint alapított társaság, 1994. augusztus 1-je óta egy „*laserdrome*”-nak nevezett, „lézersport” üzésére szolgáló berendezést működtetett Bonnban (Németország). E berendezést az Omega 1994. szeptember 14-ét követően továbbra is működtette, mivel a Verwaltungsgericht Köln (Németország) 1994. november 18-i végzésével engedélyezte az ideiglenes továbbműködtetést. Az Omega által a létesítményében használt – különösen golyószórókra emlékeztető lézeres célzókészülékekből, valamint vagy a löfolyósókon, vagy a játékosok által viselt mellényeken elhelyezett sugárérzékelőkből álló – felszerelést eredetileg egy, a kereskedelembe szabadon kapható gyermekjátékból fejlesztette ki. Mivel e felszerelés műszakilag nem bizonyult megfelelőnek, az Omega 1994. december 2-át követően, közelebből nem meghatározott időponttól kezdve a Pulsar International Ltd. brit társaság (később Pulsar Advanced Games Systems Ltd, a továbbiakban: Pulsar) által szállított felszerelést használta. A Pulsarral franchise-szerződés megkötésére csak 1997. május 29-én került sor. A lakosság egy része még a „*laserdrome*” közönség előtti megnyitását megelőzően tiltakozását fejezte ki a tervvel kapcsolatban. 1994 elején a bonni rendészeti hatóság kötelezte az Omegát, hogy bocsássa rendelkezésére a „*laserdrome*”-ban tervezett játék menetének pontos leírását, és 1994. február 22-i levelében felhívta figyelmét arra, hogy tiltó határozatot fog hozni, amennyiben a „*laserdrome*”-ban emberekre irányuló „öldöklős játékokra” nyílik mód. Az Omega 1994. március 18-án azt válaszolta, hogy kizárólag a löfolyósókon elhelyezett rögzített érzékelők eltalálásáról lesz szó. Miután észlelte, hogy a játékosok által hordott mellényeken elhelyezett érzékelők eltalálása is a „*laserdrome*”-ban üzött játék célja volt, a bonni rendészeti hatóság 1994. szeptember 14-én határozatot hozott az Omegával szemben, amelyben – a határozat megsértésével folytatott minden egyes játék után számítandó 10.000 DEM bírság terhe mellett – megtiltotta „hogy [...] létesítményében megengedjen vagy eltűnjön olyan játékokat, amelyek célja emberi célpontok lézersugárral vagy más (például infravörös) műszaki berendezéssel történő lövése, vagyis amelyek a célba talált lövések érzékelésével emberekre irányuló »öldöklős játékok« valósítanak meg”.

89 C-36/02. Rn. 7.

90 A kérdést előterjesztő bíróság szerint helyesen járt el az *Oberverwaltungsgericht*, amikor megállapította, hogy az „öldöklős játék”-nak az Omega „*laserdrome*”-jában történt kereskedelmi hasznosítása sértette az emberi méltóságot, amelynek fogalmát a *Grundgesetz* 1. cikk (1) bekezdésének első mondata határozza meg. A bíróság kifejti, hogy az emberi méltóság alkotmányos elv, amelyet sérthet mind az ellenféllel szembeni megalázó bánásmód, ami adott esetben nem állapítható meg, mind a játékosban minden ember elismeréshez és tisztelethez való alapjogát tagadó beállítódás kialakítása vagy megerősítése, ahogy ez jelen esetben a játék céljából végzett fiktív erőszakos cselekmények bemutatásával történt. Egy olyan legmagasabb szintű alkotmányos érték, mint az emberi méltóság, nem tehető félre egy szórakoztató játék kapcsán. Az Omega által felhívott alapvető jogok – a nemzeti jog szempontjából – nem változtathatnak ezen az értelmezésen.





az ügy lehetőséget nyújt az egyes szolgáltatásnyújtási kategóriákkal vagy az egyes áruk behozatalával kapcsolatos korlátozással szembeni, a közösségi jog által felállított követelmények további pontosítására. Emlékeztetett rá, hogy „az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a szolgáltatásnyújtás szabadságának a különbségtétel nélkül alkalmazandó nemzeti intézkedésekből fakadó akadályozása csak akkor engedhető meg, ha ezen intézkedéseket nyomós közérdek indokolja, ha alkalmasak a kitűzött cél megvalósítására, és nem lépnek túl az eléréséhez szükséges mértéken”.⁹¹ Ebből a szempontból különösen annak van jelentősége, hogy a korlátozó intézkedések meghozatalánál az egyes tagállamok milyen jellegű védintézkedéseket fogadtak el. Lényeges kérdés továbbá, hogy egy tagállam mérlegelési joga körében meghozott döntés megalapozottságának előfeltétele-e valamennyi tagállam közös felfogásának megléte vagy sem.⁹² A német bíróság szerint úgy tűnik, hogy ezt a követelményt nem támasztja alá a Bíróság újabb gyakorlata.⁹³ Ez a megközelítés azért fontos, mert a német bíróság szerint, amennyiben az Európai Bíróság a jelzett gyakorlatot folytatja, úgy nincs helye a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó nemzeti intézkedés további felülvizsgálatának.

Az Európai Bíróság a következő alapvető megállapításokat tette. Ha egy nemzeti intézkedés érinti mind a szolgáltatásnyújtás szabadságát, mind az áruk szabad mozgását, a Bíróság vizsgálatát főszabályként a két alapvető szabadság közül csupán az egyik vonatkozásában végzi el, amennyiben megállapítható, hogy az adott ügy körülményei között az egyik a másikhoz képest teljességgel másodlagos és csupán ahhoz kapcsolódik. Továbbá: a bonni rendészeti hatóság és az Európai Közöségek Bizottsága helyesen hangsúlyozta, hogy a vitatott határozat az áruk behozatalát csupán kifejezetten a lézerjáték betiltott változatához kifejlesztett felszerelés vonatkozásában korlátozza, és ez a Pulsar által kínált szolgáltatások nyújtása tekintetében felállított korlátozás elkerülhetetlen következménye.⁹⁴ A testület kifejtette, hogy a szerződés megengedi ennek a szabadságnak a közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okból indokolt korlátozását. Az eljáró német hatóság is erre hivatkozott, és „nem vitás, hogy a kérdéses határozatot a korlátozással érintett szolgáltatásokat nyújtó és igénybe vevő honosságára vonatkozó minden megfontolástól függetlenül hozták meg”.⁹⁵ Mindebből következően azt kell megvizsgálni, hogy a bevezetett intézkedések megkülönböztetés nélkül alkalmazandók-e mind a nemzeti, mind más tagállamokban letelepedett szolgáltatásnyújtókra. A Bíróság hangsúlyozza, hogy annak ellenére, hogy a „közrend” fogalmát ebben a kontextusban szűken kell értelmezni, létezhetnek sajátos körülmények, amelyek igazolhatják a közrendre való hivatkozás tartalmának koronként és országonként történő különbözőségét.

Ami az emberi méltóság kategóriáját illeti, az Európai Bíróság rögzítette, hogy „az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az alapvető jogok azon általános jogelvek szerves részét képezik, amelyek tiszteletben tartását a Bíróság biztosítja, és ennek során a Bíróság a tagállamok közös alkotmányjogi hagyományaiból, valamint az

91 C-36/02. Rn. 14.

92 „A hivatkozott *Schindler*-ítélet ilyen értelmezése alapján a vitatott határozat aligha lenne jóváhagyható, amennyiben „az ölési cselekmények szimulálásával szórakoztató játékok megítélésével kapcsolatos közös tagállami jogi felfogás nem mutatható ki”. C-36/02. Rn. 15.

93 *Utalva a Markku Juhani Lääre, Cotswold Microsystems Ltd. and Oy Transatlantic Software Ltd. versus Kihlakunnansyyttäjä and Suominen valtio, C-124/97, valamint a Questore di Verona v Diego Zenatti, C-67/98 ügyekre.*

94 C-36/02. Rn. 26–27.

95 Uo. Rn. 29.





emberi jogok védelmére vonatkozó azon nemzetközi szerződések nyújtotta iránymutatásokból merítkezik, amelyek kidolgozásában a tagállamok együttműködtek vagy amelyekhez csatlakoztak. Az Emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény ebben az összefüggésben különös jelentőséggel bír.⁹⁶ A közösségi jogrend „tagadhatatlanul az emberi méltóság mint általános jogelv tiszteletben tartásának biztosítása irányába halad. Kétségtelen tehát, hogy az emberi méltóság védelmének célja összeegyeztethető a közösségi joggal akkor is, ha Németországban az emberi méltóság tiszteletben tartásának elve önálló alapjogként sajátos helyzetet élvez.”⁹⁷

Ami a tagállamok összessége által osztott felfogás jelentőségét, illetve hatását illeti, az egyes ítéletekben a Bíróság „e közös felfogás említésével a nem kívánt a gazdasági tevékenységek gyakorlását korlátozó valamennyi nemzeti intézkedés arányossága megítéléséhez általános követelményt megfogalmazni. Ellenkezőleg, a tárgyban meghozott rendelkezések szükségességét és arányosságát nem zárja ki az a pusztán körülmény, hogy egy tagállam egy másik állam által felállítottól eltérő védelmi rendszert választott”.⁹⁸ Mindebből következően a német hatóság által elrendelt korlátozó intézkedés „megfelel az emberi méltóságnak, a nemzeti alkotmány által a Német Szövetségi Köztársaság területén biztosítani kívánt védelmi szintnek”.⁹⁹ A hivatkozott mondatban a nemzeti alkotmánnyal, azaz a belső joggal mint hivatkozási szinttel való megfelelés hangsúlyozása figyelemre méltó, amelyen nem tompít a következő mondat tartalma sem, amely szerint az intézkedés „nem lépett túl a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok által kitűzött cél eléréséhez szükséges mértéken”.

Az *Omega Spielhallen* ügygel összefüggésben kiemelendő, hogy a Bíróság egy olyan alapértéket – az emberi jogok, az alapjogok alapját – tekintett zsinórmértéknek, amely az adott tagállamban meghatározó jelentőséggel rendelkezik.¹⁰⁰ Ehhez képest szinte másodlagosnak tűnt az arányosság kérdése és a közösségi szintre való hivatkozás is. Óhatatlanul merül fel a kérdés, hogy milyen álláspontot foglal el a közösségi jogértelmezés, jogalkalmazás, ha nem egy ilyen „erős”, determináns alapjog áll szemben valamely közösségi alapszabadsággal.

121. Ebben a körben három eset jöhet szóba, a közvetett versus közvetlen hatállyal összefüggésben tárgyalt *Viking* és *Laval* ügyek, valamint a *Rüffert* ügy.¹⁰¹ Mivel mindegyik esetben számos hivatkozás található egy meglehetősen sajátos tényállásra és az ebben meghozott ítéletre, indokolt elemzésemet a nagy feltűnést kiváltott *Albany* ügygel¹⁰² kezdeni. Az Albany textilipari vállalkozás azért tagadta

96 Uo. Rn. 32.

97 Uo. Rn. 34.

98 Uo. Rn. 27–38.

99 Uo. Rn. 39.

100 Lásd ezt a munkajogban releváns egyes alapjogok minősítésénél, például a foglalkoztatáshoz való jog német felfogását illetően. E munka Második Rész, II. fejezet 2.

101 *Dirk Rüffer v. Land Niedersachsen, C-346/06* ügy.

102 *Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/86* ügy. Az ügy tényállása szerint a hárompillérű holland nyugdíjrendszer alapján, a második pillért a munkavállalói vagy önálló vállalkozói szakmai tevékenységhez kapcsolódó kiegészítő nyugdíjak alkotják, amelyek az esetek többségében kiegészítik az alapnyugdíjat. A kiegészítő nyugdíjak igazgatása általában egy-egy gazdasági ágazatra, szakmára vagy egy vállalkozás alkalmazottaira vonatkozó kollektív rendszerben történik olyan alapokon keresztül, amelyekbe kötelező a belépés. Az Albany megtagadta az 1989. évi járulékoknak az alapba történő befizetését, mivel úgy vélte, hogy az alapba való kötelező belépés, amelynek címén a járulékfizetést követelték tőle, ellentétes az EK-szerződés 3. cikkének g) pontjával (jelenleg, módosítást követően EK 3. cikk (1) bekezdésének g) pontja), valamint 85., 86. és 90. cikkével.





meg az ágazati nyugdíjalapba történő kötelező belépést, mert álláspontja szerint a szociális partnerek az ágazati nyugdíjalapba való belépés kötelezővé tételére irányuló kérelme az adott ágazatban működő vállalkozások közötti megállapodásnak minősül, amely ellentétes a szerződés (rég) 85. cikkének (1) bekezdésével. Az Albany álláspontja szerint egy ilyen megállapodás két szempontból is korlátozza a versenyt. Egyrésztől azáltal, hogy egyetlen kezelőre bízva valamely kötelező rendszer működtetését, az adott ágazatban tevékenykedő vállalkozásoknak nincs lehetőségük más biztosítók által igazgatott eltérő nyugdíjrendszerekhez csatlakozni. Másfelől, ez a megállapodás a nyugdíjbiztosítási piac egy jelentős részéről kizárja az említett biztosítókat. Ezenfelül, „egy ilyen megállapodás hatással van a tagállamok közötti kereskedelemre, mivel olyan vállalkozásokat érint, amelyek határokon átnyúló tevékenységet folytatnak, és megfosztja a más tagállamokban letelepedett biztosítókat attól a lehetőségtől, hogy – határokon átnyúló szolgáltatások révén vagy leányvállalatokon, illetve fióktelepeken keresztül – teljes nyugdíjrendszert kínáljanak Hollandiában”.¹⁰³ Véggkövetkeztetése szerint, azáltal, hogy az állam eleget tett a szociális partnerek kérelmének, és kötelezővé tette az ágazati nyugdíjalapba történő belépést, „az állam támogatta vagy elősegítette az adott ágazatokban működő vállalkozások közötti megállapodások létrejöttét és működését, ami ellentétes a szerződés 85. cikkének (1) bekezdésével, így sérti a szerződés 3. cikkének g) pontját, valamint 5. és 85. cikkét”.¹⁰⁴

A Bíróság ennek megfelelően azt vizsgálta, hogy valamely ágazat munkáltatói és munkavállalói érdekképviselője által kollektív szerződés keretében meghozott döntés, amelynek tartalma az egyetlen nyugdíjalap létrehozására irányul, és ennek kötelezővé tételét kérelmezik az államtól, ellentétes-e a közösségi joggal.¹⁰⁵ A Bíróság a verseny csorbítása vagy torzítása által bekövetkező veszély mellett arra is utal, hogy a szerződés magában foglalja a szociálpolitikát is, amely többek között tartalmazza a foglalkoztatottság és a szociális védelem magas szintjének előmozdítását is. Ebben a kontextusban a közösség feladata, „hogy elősegítse a tagállamok közötti szoros együttműködést a szociális területen, különösen az egyesülési jog, valamint a munkáltatók és munkavállalók közötti kollektív tárgyalások vonatkozásában”.¹⁰⁶ A kollektív tárgyalások előmozdítása pedig nyilvánvalóan megállapodásnak, azaz kollektív szerződés megkötésének céljával történik. A Bíróság ezt követően a döntést meghatározó megállapítást tesz. A határozat 59-60. pontja szerint ugyanis: „A munkáltatókat és munkavállalókat képviselő szervezetek közötti kollektív szerződések kétségtől bizonyos versenykorlátozó hatásokkal járnak. Mindazonáltal, az e szerződésekben foglalt szociálpolitikai célokat súlyosan aláásná, ha a szociális partnerek a szerződés 85. cikkének hatálya alá tartoznának a foglalkoztatási és munkakörülmények javítását célzó intézkedések kialakítására való közös törekvésük során. A szerződés rendelkezéseinek – mint egésznek – hasznos és koherens értelmezéséből az következik, hogy a szociális partnerek között a fentiekben meghatározott cél érdekében, kollektív tárgyalások keretében megkötött megállapodásokra – jellegükre és céljukra való tekintettel – nem vonatkozik

103 C-67/96. Rn. 50.

104 Uo. Rn. 51.

105 A régi 85. cikkely (1) bekezdése szerint: „A közös piaccal összeegyeztethetetlen és tilos minden olyan vállalatok közötti megállapodás, vállalati társulások döntése és összehangolt magatartás, amely alkalmas a tagállamok közötti kereskedelem befolyásolására, és amelynek célja vagy hatása a közös piacon belüli verseny akadályozása, korlátozása vagy torzítása...” Az ezzel ellentétes megállapodások semmisesek.

106 C-67/96. Rn. 55.





a szerződés 85. cikkének (1) bekezdése.” Mindebből következően, a konkrét ügyben a holland állam érintett határozata nem veszélyezteti a verseny szabadságát. Korántsem mellékes továbbá, hogy az alapot a Bíróság vállalkozásnak minősítette,¹⁰⁷ amely körülmény szintén hatott a döntés tartalmára.

Mindezekkel összefüggésben rendkívül tanulságos a döntés értékelése. *Kenner* több szempontra tekintettel elemzi az esetet és ezek közül kiemelkedő a szociálpolitika a szerződés tag értelmezésének tükrében. Ami a felmerült kollíziós problémát illeti, *Kenner* azt emeli ki, hogy a Bíróság érvelése merev és közvetlen volt, amikor az ítélet 59. pontjában egyértelműen meghatározta a kollektív szerződés szociálpolitikai jelentőségét. Ennélfogva nem kifogásolja a Bíróság ítéletét.¹⁰⁸ *Barnard* – emlékeztetve a döntés időpontjára – szintén a Bíróság markáns állásfoglalását emeli ki.¹⁰⁹ *Barnard* másik vizsgálati szempontja a kollektív megállapodáshoz való jognak az alapjogi minősítése.¹¹⁰ Az *Albany* ügyben a kollektív megállapodáshoz való jog egyenesen a szerződéses szabadság kontextusában került előtérbe. *Barnard* utal arra is, hogy az *Albany* ügy óta a kollektív megállapodások hatékonyságának – legalábbis a jogpolitika szintjén – újabb lendületet adott az Alapjogi Charta. Ezzel összefüggésben érdemes *Jacobs* főtanácsos sokatmondó kétkedő megjegyzésére felhívni a figyelmet. Álláspontja szerint ugyanis kétségtelen, hogy a kollektív szerződés felei szabadon köthetnek ilyen megállapodást, azonban tekintettel kell lenniük más gazdasági szereplőkre is, akiket korlátozhatnak közösségi szabadságuk gyakorlásában. A kollektív szerződés kötéséhez való jog pusztá elismerése oda vezethetne, hogy a megállapodás szabályai akadályoznák a versenyszabadság szabad gyakorlását.¹¹¹ Kétségtelen, hogy a szerződés erre a kollízióra önmagában nem ad megoldást, és már ezért is kimagaslóan fontos a tárgyalt ügy. Ebből a szempontból is megfontolandó *Jacobs* kritériumrendszere a kollektív szerződés ún. immunitása tekintetében. A felállított kritériumrendszer teljesülése esetén a megállapodás nem tartozik a 85. cikkely (1) bekezdésének hatálya alá. Elsőként: a megállapodás feleljen meg a kollektív szerződésekkel szemben felállított követelményeknek, ennek megfelelően a munkáltató általi egyoldalú döntés ebből a szempontból irreleváns. Másodsor a megállapodás a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kötésség meg, ami közelebbről azt jelenti, hogy valóban kollektív szerződés legyen, azaz olyan területeket szabályozzon, amelyek általában a kollektív szerződés tárgyköréhez tartoznak. Másképpen fogalmazva ne palástoljon versenykorlátozó szándékot. Harmadsor, csak olyan kollektív szerződés mentesüljön a szerződésből fakadó korlátozások alól, amelyek valójában igazolják rendeltetésüket. Ebből következően a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolatokat és feltételeket rendezzék, és közvetlen hatása harmadik személy irányában ne legyen.¹¹²

119. Az *Albany* ügy tulajdonképpen azért minősül bizonyos szempontból alapügynek, mert viszonyítási pontnak minősül, az ezzel ellentétes tartalmú dön-

107 Lásd C-67/96. Rn. 71–87. pontokat, összefüggésben az Assurances générales de France (AGF) et Caisse mutuelle régionale du Languedoc-Roussillon (Camulrac), et entre Daniel Pistre, C-159/91; C-160-91 egyesített ügyek, valamint a Fédération française des sociétés d'assurance, Société Paternelle-Vie, Union des assurances de Paris-Vie, Caisse d'assurance et de prévoyance mutuelle des agriculteurs et Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, C-244/94 ügyekkel.

108 *Kenner* 2003, 18–20. A hazai irodalomban lásd erről Hős 2007, 112.

109 *Barnard* 2006, 42–43.

110 Uo. 764–765. Utal *Jacobs* főtanácsos véleményére, amennyiben kiemelte az Európai Szociális Charta hatását a közösségi jogra.

111 *Jacobs* főtanácsnok véleménye, Rn. 163.

112 Uo. Rn. 191–193.



téseket ugyanis az *Albany* ügytől való elfordulásként jellemeznék.¹¹³ Ezek egyike volt a *Rüfert* ügy.¹¹⁴ Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés lényege az volt, hogy a szerződés 49. cikkelyével összeegyeztethető-e valamely tagállam hatósága által elfogadott törvényi rendelkezés, amely az ajánlatkérő számára előírja, hogy az építési munkákra irányuló közbeszerzési szerződéseket csak olyan ajánlattevőknek ítélteti oda, amelyek az ajánlattételkor írásban kötelezettséget vállalnak arra, hogy munkavállalók számára e munkák elvégzéséért legalább a teljesítés helyén kollektív szerződésben előírt munkabért megfizetik. A kérdés megválaszolásánál, alapvető jelentősége van a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71, EK irányelv rendelkezéseinek. Az irányelv 1. cikkely (3) bekezdésének a) pontja akként rendelkezik, hogy olyan helyzetekben alkalmazandó, amikor a valamely tagállamban letelepedett vállalkozás határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében munkavállalókat küld ki egy másik tagállam területére saját nevében és saját irányítása alatt, a kiküldő vállalkozás és a szolgáltatásnak ez utóbbi tagállamban működő címzettje között létrejött szerződés alapján, feltéve, hogy e vállalkozás és a munkavállaló a kiküldetés idején munkaviszonyban áll egymással. Az alapügyben ilyen helyzetről van szó. Bot főtanácsnok kiemelte, a pusztán tény, hogy valamely tagállamnak a tartományi törvényhez hasonló jogszabályának nem célja a munkavállalók kiküldetésének szabályozása, nem jár azzal a következménnyel, hogy az alapügyben felmerült helyzethez hasonló esetek ne tartoznának a 96/71/EK irányelv hatálya alá.¹¹⁵

A 96/71/EK irányelv 3. cikkely (1) bekezdése első albekezdésének első és második francia bekezdése értelmében a határon átnyúló építőipari szolgáltatásokat illetően a kiküldetésben lévő munkavállalók számára biztosítani kell az e rendelkezés a)–g) pontjában foglalt kérdésekkel kapcsolatos munkaviszonyra vonatkozó szabályokat, amelyek között a c) pontban szerepel a minimális bérszint is. E munkaviszonyra vonatkozó szabályokat törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, illetve olyan kollektív megállapodás vagy választottbíróági határozat állapítja meg, amelyet általánosan alkalmazandónak nyilvánítottak. Ugyanezen cikk (8) bekezdésének első albekezdése szerint e rendelkezés alkalmazásában kollektív megállapodás vagy választottbíróági határozat az a kollektív megállapodás vagy választottbíróági határozat, amelyet a területi hatálya alá tartozó valamennyi vállalkozásnak be kell tartania az érintett szakmában vagy iparágban. Az irányelv 3. cikk (8) bekezdésének második albekezdése másfelől lehetőséget ad a tagállamoknak, hogy a kollektív megállapodásokat vagy választottbíróági határozatokat általánosan alkalmazandónak nyilvánító rendszer hiányában azokat a

113 Zahn 2008.

114 *Dirk Rüfert versus Land Niedersachsen*, C-346/06 ügy. Az ügy tényállása szerint, Alsó-Szászország tartomány 2003 őszén nyilvános ajánlati felhívást követően az alperesnek odaítélt egy szerződést a Göttingen-Rosdorf büntetés-végrehajtási intézet megépítése keretében a szerkezeti munkákra vonatkozóan. A szerződés tartalmazta a kollektív szerződések betartására és különösen az arra vonatkozó kötelezettségvállalást, hogy az építési területen foglalkoztatott munkavállalók részére megfizetik legalább a reprezentatív kollektív szerződések listáján 1. „Építőipar” pont alatt szereplő kollektív szerződés (a továbbiakban: építőipari kollektív szerződés) szerint a teljesítés helyén hatályos minimálbért. Az *Objekt und Bauregie* egy Lengyelországban letelepedett vállalkozást vett igénybe alvállalkozóként. 2004 nyarán e vállalkozás tekintetében felmerült annak gyanúja, hogy az az építkezésen az építőipari kollektív szerződésben meghatározottnál alacsonyabb munkabérért alkalmazott munkavállalókat. A vizsgálat megkezdése után mind az *Objekt und Bauregie*, mind Alsó-Szászország tartomány felmondta a közöttük létrejött vállalkozási szerződést. Ez utóbbi e felmondást többek között arra alapította, hogy az *Objekt und Bauregie* megszegte az említett kollektív szerződés betartására vonatkozó szerződéses kötelezettségvállalást. A Lengyelországban letelepedett vállalkozás fő felelősével szemben büntetőparancsot bocsátottak ki, amely azt a kifogást tartalmazta, hogy az építkezésen alkalmazott 53 munkavállaló számára csak az előírt minimálbér 46,57%-át fizették meg.

115 Bot főtanácsnok véleménye Rn. 64.





kollektív megállapodásokat vagy választottbíróági határozatokat vegyék alapul, amelyeket az ezek területi hatálya alá tartozó és az érintett szakmához hasonló vállalkozásokra alkalmaznak, vagy azokat a kollektív megállapodásokat, amelyeket a szociális partnerek legrepresentatívabb szervezetei nemzeti szinten kötöttek és amelyeket az egész ország területén alkalmaznak.

Ennek megfelelően azt kellett megvizsgálni, hogy az a törvényi rendelkezés, amelynek az a célja, hogy az alvállalkozóként igénybe vett nem tagállami vállalkozó számára kötelezővé tegye a szóban forgó kollektív szerződésben foglalt bérszint alkalmazását, az irányelvnek megfelelő szabályozást tartalmaz-e. A Bíróság mindenekelőtt rögzítette, hogy az alapügyben szereplő tartományi törvény (illetve a hozzá hasonló rendelkezés) nem tekinthető a minimális bérszintet meghatározó jogszabályi rendelkezésnek, ugyanis erre vonatkozóan nem tartalmazott szabályt. További kérdés, hogy a jogszabályban hivatkozott kollektív szerződés általánosan alkalmazandónak tekinthető-e, mert csak ebben az esetben lehetne a más tagállamból érkezett munkáltatókra is kiterjeszteni. A Bíróságnak erre a kérdésre válaszolva Alsó-Szászország megerősített, hogy a szóban forgó kollektív szerződés nem minősül ilyen megállapodásnak. Mindehhez hozzájárul, hogy olyan kollektív szerződéshez, amelyet nem alkalmaznak az érintett szakmában vagy iparágba tartozó hasonló vállalkozások mindegyikében, egy különös kötelezettséget kapcsolnak, amely csak a közbeszerzések tekintetében veendő figyelembe.¹¹⁶ A Bíróság továbbá kiemelte, hogy ez a szabályozás nem minősül olyanoknak, amelyet a munkavállalók védelme indokolhat, valamint olyanoknak sem, amely a szakmai élet autonóm rendje szakszervezetek általi védelmének biztosításával lenne igazolható.¹¹⁷ Mindezeknek következményeképpen a szabályozás ellentétes a közösségi joggal.

123. A *Rüfert* ügyben hozott határozat bázisa a 96/71/EK irányelv, ebből következően az *Albany* ügytől való elfordulás legalábbis ebben a kontextusban nem igazolható. A *Viking* és a *Laval* ügyek azonban ebben a vonatkozásban is heves vitát váltottak ki. *Bercusson* egyenesen arra a következtetésre jut, hogy alapkérdésekben nincs egyetértés az egyes tagállamok között, és a véleménykülönbség egy jól kivehető törésvonalat képez a régi és az új tagállamok viszonylatában.¹¹⁸ Megfogalmazása szerint, a homályból előbújva a közösségi belső piac törése mutatkozott meg a fényben.¹¹⁹ Olyan alapvető kérdésekben kellett valamiféle megegyezésre jutni, mint a szociális dömping kezelése, amely nyilvánvalóan az egyes tagállamok bérszintjének és a munkafeltételek diszparitásának következménye. Ugyanígy lényeges probléma a szubszidiaritás elve mentén annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy védelmet élvez-e valamely állam szociális modellje vagy – mint a tárgyalt ügyekben konkretizálódott – kollektív munkajog rendje. További kiemelt terület a szakszervezeti aktivitás terjedelme a belső piac hatékony működésének tükrében. Egyáltalán: mit és hogyan tehet az EU a gazdasági hatalom túlsúlyával szemben?

116 Mindezekre tekintettel Bot főtanácsnok kifejtette, „mivel az építési beruházásra irányuló közbeszerzési szerződések nyertes ajánlattevőit és közvetett módon azok alvállalkozóit arra kötelezi, hogy az építőipari kollektív szerződésben előírt minimálbért alkalmazzák, a tartományi törvényhez hasonló jogszabály a más, alacsonyabb minimálbért alkalmazó tagállamban letelepedett szolgáltatókra olyan gazdasági többletterhet róhat, amely alkalmas arra, hogy szolgáltatásaikat a fogadó tagállamban megakadályozza, gátolja vagy kevésbé vonzóvá tegye. Ennélfogva az alapügyben szóban forgóhoz hasonló intézkedés az EK 49. cikk szerinti korlátozásnak minősülhet”. Bot főtanácsnok véleménye, Rn. 103.

117 C-346/06, Rn. 38., 41.

118 Lásd ezt Bercusson 2007, 279–308.

119 Uo. 279.



A két döntést az angol jog kontextusában vizsgálva *Davies* megállapítja, hogy a Bíróság álláspontja ugyan nem okozott meglepetést, csalódást viszont annál inkább.¹²⁰ *Barnard*hoz hasonlóan fokozott figyelmet szentel az alapjogok közösségi értékelésének, és felteszi a kérdést, hogy vajon a vonatkozó ítéletek tükrében mennyire stabilak ezek az alapjogok. Ez a kérdés már csak azért is indokolt, mert korlátozásuk az állandóan változó körülmények között néha esetlegesnek tűnik, mintha minden ügy sajátos, egyedi érvelést követelne. Ebben a tekintetben is találó *Orlandini* fogalmazása: mintha úgy tünne, hogy amit a közösség nem tud elérni a tagállamokon keresztül, azt megpróbálja a magánközösségek jogainak korlátozása által érvényesíteni.¹²¹ Erre a veszélyre hívja fel a figyelmet *Rehbahn* is, amikor megjegyzi, hogy ez a tendencia könnyen a kollektív normatív megállapodások kötőerejének fellazulásához vezethet.¹²² Az vonatkozó ítéletek egyben azt is jelzik, hogy a munkavállalói érdekek egyáltalán nem kapnak elsőbbséget a közösség gazdasági pilléreit képező alapszabadságokkal szemben, hanem ezek az alapjogok sok esetben csupán az alapszabadságokból levezethető „szociálpolitikai célokként” fogalmazódnak meg.¹²³

d) Alapjogi hierarchia a magyar alkotmány alapján

124. Úgy tűnik, hogy a magyar Alkotmánybíróság alkotmányértelmezése és gyakorlata egyértelmű. Az alapjogok „alapjaként” megfogalmazott emberi élethez és méltósághoz való jog mintegy „anyajogként” létezik. Mivel a fentiekben ezt a témát részletesen tárgyaltam, e helyütt csupán az emberi élethez és méltósághoz való jog abszolút voltát és annak ebből fakadó korlátozhatatlanságát érintem, különös tekintettel ezen anyajog kollíziós problémáira. Helytálló *Halmai* kiemelése, amennyiben a német *Bundesverfassungsgericht* gyakorlatához képest is kivételesnek nevezi a hazai Alkotmánybíróság szemléletét, amennyiben az Alkotmánybíróság „gyakorlata során néhány jogot kiemelt a többiek közül és még ezek között is hierarchikus viszonyt állított fel”.¹²⁴ Az emberi élethez és méltósághoz való jog – mint abszolút értékhez való jog – teljessége a 23/1990. (X. 31.) AB határozatban fogalmazódott meg talán a legtisztábban. A halálbüntetés alkotmányellenességéről szóló határozatban ismételten utalok *Sólyom* párhuzamos véleményére, amelynek értelmében „a halálbüntetés nem azért önkényes, mert az élethez való jog lényeges tartalmát korlátozza, hanem azért mert az élethez és a méltósághoz való jog – sajátosságai folytán – eleve korlátozhatatlan”. Az Alkotmánybíróság egy másik ügyben¹²⁵ az emberi méltósághoz való jogot általános személyiségi jogként minősítette. Ebben a határozatban – a német alkotmánybíróság értelmezéséhez hasonlóan – az általános személyiségi jogot többek között a személyiség szabad kibontakoztatásának jogával jelölte meg az Alkotmánybíróság.

120 Davies 2008, 147.

121 Orlandini 2009, 595.

122 Rehbahn 2008, 113.

123 Uo. 115–116. Hasonló Joussen értékelése is. Joussen 2008, 335–338.

124 Halmai–Tóth 2003, 113.

125 Lásd a 8/1990. (IV. 23.) AB határozatot. Ez a döntés a szakszervezeti jogok terjedelme és ezáltal a kollektív és az egyéni autonómia viszonyának meghatározása szempontjából is kiemelkedően fontos. Az Alkotmánybíróság ebben a határozatában alkotmányellenesnek minősítette az akkori Mt. (1967. évi II. törvény) 15. § (2) bekezdésének második mondatát, amelynek értelmében a szakszervezet a munkajogviszonyt érintő kérdésekben a munkavállaló érdekében – nevében és helyette – külön meghatalmazás nélkül is eljárhat.



A magyar Alkotmánybíróság eddigi gyakorlatában az emberi élethez és a méltósághoz való jog – szintén hasonlóan a német felfogáshoz, illetve talán annál markánsabban – és a többi alapjog viszonylatában elméletileg nem merülhet fel kollíziós probléma,¹²⁶ mivel a magyar alkotmányjogban éppen az élet és az emberi méltóság alapjogi anyajogából származtatják a többi alapjogot. Figyelemre méltó ugyanakkor, hogy a magyar alkotmányértelmezés az említett determináns alapjog mellett az egyes alapjogi csoportoknak is kimunkálta a maga alapjogi „anyajogát”. Ilyennek minősül az Alkotmány 61. § (1) bekezdésében szabályozott szabad véleménynyilvánításhoz való jog. Az Alkotmánybíróság kifejtette, „a véleménynyilvánítás szabadságának kitüntetett szerepe van az alkotmányos alapjogok között, tulajdonképpen »anyajoga« többféle szabadságnak, az ún. »kommunikációs« alapjogoknak”.¹²⁷ Az Alkotmánybíróság ezt azért tartotta fontosnak kiemelni, mert „valamennyi alkotmányos alapjog tekintetében fontos kérdés, hogy azokat lehet-e és milyen feltételekkel megszorítani, korlátozni, kollíziók esetén milyen szempontok alapján kell a prioritást meghatározni”.¹²⁸

Az Alkotmány értelmezése szempontjából tehát lényeges alapjog a véleménynyilvánítás szabadsága, mert ez az alapjog, illetve az ebbe a csoportba tartozó egyéb alapjogok (például a sajtószabadság) a plurális, demokratikus társadalom alapvető értékei közé tartoznak.¹²⁹ A véleménynyilvánítás és az ebbe a körbe tartozó többi alapjog mintegy másodikként szerepeltetése az alapjogok hierarchiájában az alapjogok munkajogi kollíziója szempontjából is fontos.¹³⁰ Mint ahogyan a későbbiekben megkíséreltem bizonyítani, a munkáltatói-vállalkozói érdekeket tükröző *managerial prerogative* kategóriája alá sorolt gazdasági alapjogok expanziója nem egy esetben az általános – tehát nem feltétlenül csak a munkavállalókat jellemző – alapjogok korlátozásával, illetve az erre irányuló törekvésekkel jár együtt. Ilyen helyzetben tehát nem második generációs szociális alapjog ütközik a gazdasági jogokkal, hanem általános emberi alapjog kollidál egy másik klaszszikus emberi, gazdasági alapjoggal, a vállalkozás jogával, pontosabban az ezen alapjog holdudvarába tartozó valós vagy vélt alapjogokkal. Az Alkotmánybíróság alkotmányértelmezése azért is figyelemre méltó, mert e két – rangsorban ugyan különböző – anyajogból vezet le számos egyéb alapjogot, egyben meghatározva ezek helyzetét a két kiemelt alapjoghoz képest.¹³¹ Ezek között megtalálhatóak a szociális jogok, többek között a gazdasági életben való részvétellel összefüggő jogok¹³² – így a foglalkozás megválasztásának joga –, valamint a szociális biztonság-hoz való jog egyes szegmensei. Lényeges továbbá, hogy az Alkotmánybíróság ez emberi méltósághoz való jogból mint általános személyiségi jogból vezet le több olyan jogot, amely nem szerepel az alkotmányban. Ezek az ún. egyedi személyisé-

126 E munkában nem tárgyalom a terhesség megszakításával összefüggő alkotmánybíróági felfogásokat, különös tekintettel a magzat jogalanyiságát, illetve ezzel kapcsolatban az élet és az emberi méltósághoz való jog versus az anya önrendelkezési joga közötti kollízió problematikáját. Lásd a terhesség megszakítás szabályozásának alkotmányellenességéről szóló első határozatot: 64/1991. (XII. 17.) AB határozatot.

127 Lásd a 30/1992. (V. 26.) AB határozatot.

128 Uo.

129 Uo. Ezen kívül lásd még a 12/1999. (V. 21.) AB, a 13/2001. (V. 14.) AB, a 61/1995. (X. 6.) AB, a 4/1993. (II. 12.) AB stb. határozatokat.

130 Lásd erről részletesen Solyom 1996, 168.

131 Ezek felsorolását és rendszerezését lásd Halmi–Tóth 2003, 276–277.

132 Ebből a szempontból meghatározó jelentőségű volt többek között 4/1998. (III. 1.) AB határozat, amely az Mt. 100. § (2) bekezdésének alkotmányellenességét állapította meg, a munkajogviszonynak a munkáltató által jogellenesen történő megszüntetésére alkalmazott jogkövetkezmények tekintetében. Lásd erről részletesen Kiss 1998, 360–369.



gi jogok¹³³ szintén relevánsak az egyes alapjogok munkajogon belüli összeütközésénél.¹³⁴ Ami a hazai Alkotmánybíróság egyéb általános alapjog-korlátozási, illetve kollíziós követelményét illeti, úgy tűnik, hogy viszonylag hamar kialakult a német alkotmányossági követelményekhez hasonló értékrend. Az Alkotmánybíróság egyik korai ítéletében *Sólyom* különvéleményével gyakorlatilag a szükségesség és az arányosság követelménye jelent meg, amely a későbbiekben általánosan elfogadottá vált.¹³⁵

125. Az alapjogok kollíziója a munkajog területén meglehetősen ritkán és ilyenkor is közvetetten került az Alkotmánybíróság látókörébe. Indokolt néhány ügyet – korántsem a teljesség igényével és nem időrendi sorrendben – érinteni. Az egyik határozat az Mt. 13. § (3) bekezdésével összefüggésben annak a szabályozásnak az alkotmányellenességével foglalkozott..., amely csak abban az esetben enged eltérést a törvény harmadik részében foglaltaktól, ha az a munkavállaló javára történik („jóléti elv”).¹³⁶ Ebből az indítványozók azt a következtetést vonták le, hogy a szabályozás sérti a jogállamiság és a jogbiztonság követelményét. Az Alkotmánybíróság – több korábbi határozatára utalva¹³⁷ – az azonos szintű jogszabályok ellentétes tartalmú rendelkezései alkotmányossága problematikáját vizsgálta. A testület – azóta is konzekvens – álláspontja szerint „az ilyen rendelkezés alkotmányellenessé csak akkor válik, ha az egyben az alkotmány valamely rendelkezésének a sérelmével is együtt jár, vagyis ha az ellentétes tartalmú szabályozás anyagi alkotmányellenességhez vezet, tehát például ha a rendelkezések valamelyike meg nem engedett diszkriminációt, egyéb alkotmányellenes helyzet megteremtését vagy alkotmányos alapjog korlátozását eredményezi”. Ebből következően „két (vagy több) törvényi rendelkezés esetleges kollíziója folytán előálló értelmezési nehézség azonban magában véve még nem elegendő feltétele az alkotmányellenesség megállapításának”. A hivatkozott indokolás első része a később tárgyalandó látszat- és valódi kollízió elhatárolása szempontjából lényeges. A jogállamiság, illetve az ebből következő jogbiztonság ugyanis csak kivételes esetben szenvedhet el olyan sérelmet, amely önmagában alkotmányellenességet jelentene. Az azonos szintű normakollízió – szintén önmagában – nem biztos, hogy a jogállamiság, illetve a jogbiztonság alkotmányos súlyú megsértéséhez vezet.¹³⁸ Ezzel együtt az Alkotmánybíróság nem foglalkozott részletesen a konkrét ügy tartalmi kérdé-

133 Balogh–Holló 2000, 522–524.

134 Ebben a tekintetben különös jelentősége lehet bizonyos zaklatásnak minősülő cselekményeknek, adatvédelmi garanciáknak, a munkavállaló privátszférája bizonyos részei érinthetetlenségének stb.

135 A 2/1990 (II. 18.) AB határozatban a személyes adatok feltüntetésével összefüggésben Sólyom az alábbiakat rögzítette: „Egy alapvető jog korlátozásának alkotmányosságához azonban nem elég, hogy egy másik alapvető jog és szabadság érvényesítése és védelme érdekében történik. Az állam csak akkor nyúlhat az alapvető jog korlátozásának végső eszközéhez, ha a másik jog védelme vagy érvényesülése semmilyen más módon nem érhető el, és a korlátozás csak olyan mértékű lehet, amennyi ehhez feltétlenül szükséges. A személyi adatok megkövetelése az ajánlószelvényen attól függően alkotmányos vagy Alkotmányba ütköző, hogy azok mindegyike elengedhetetlen volt-e a jelölés törvényességének ellenőrizhetőségéhez.” Lásd később még a 20/1990. (X. 4.) AB határozatot.

136 Ennek értelmében: „Kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól – ha e törvény másképp nem rendelkezik – eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg.” Az indítványozók álláspontja szerint az Mt. 81. § (2) bekezdése, a 83/A. § (3)–(4) bekezdése, a 118/A. § (2)–(3) bekezdése, a 119. § (2) bekezdése, a 123. § (2)–(3) bekezdése, a 127. § (4) bekezdése, a 167. § (2)–(3) bekezdése és a 173. § (4) bekezdése ezzel a rendelkezéssel ellentétes.

137 35/1991. (VI. 20.) AB; 21/1993. (IV. 2.) AB határozat.

138 Az Alkotmánybíróság a 35/1991. (VI. 20.) AB határozatában rögzítette: „A jogállamiság elvéből nem következik, hogy az azonos szintű jogszabályok közötti normakollízió kizárt.”



sével, nevezetesen a kollektív autonómia által felvetett problémákkal, amely a szintén a későbbiekben vizsgálándók szerint összefüggésben van a vállalkozás szabadságával.¹³⁹

Az újabb alkotmánybíróági döntések közül témám szempontjából kiemelkedik a munkáltatói kárfelelősséggel kapcsolatos határozat.¹⁴⁰ Az indítványozók az Mt. 175. § (1)–(2) bekezdése alkotmányellenességének megállapítását kérték. A szabály szerint a legfeljebb tíz főfoglalkozású munkavállalót foglalkoztató magánszemély munkáltató a munkavállalónak okozott kárért vétkessége esetén felel. A munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a károkozás bekövetkezésében vétkesség nem terheli. Az indítványozók ellentétes megközelítésben vagy ezt a kivételes rendelkezést minősítették önkényes „pozitív diszkriminációnak”, vagy ehhez képest diszkriminatívnak a főszabályt. Az Alkotmánybíróság kiindulópontul az alkotmány 70/D. §-át választotta. Emellett a határozat egyik szignifikáns eleme a vállalkozás szabadsága, amelynek több szegmense is előtérbe került.¹⁴¹ E helyütt azt emelem ki, amely szerint a magánszemély munkáltató vállalkozáshoz való jogát korlátozná az Mt. munkáltatói kárfelelősségre vonatkozó főszabálya, azaz a vétkességre való tekintet nélküli, a teljes kár megtérítéséről rendelkező 174. §-a. A testület hangsúlyozta, hogy „a vállalkozás joga azt jelenti, hogy bárkinek Alkotmány biztosította joga a vállalkozás, azaz üzleti tevékenység kifejtése. [...] A vállalkozás joga ugyanis a fentiek értelmében egy bizonyos, a vállalkozások számára az állam által teremtett közgazdasági feltételrendszerbe való belépés lehetőségének biztosítását, más szóval a vállalkozóvá válás lehetőségének – esetenként szakmai szempontok által motivált feltételekhez kötött, korlátozott – biztosítását jelenti. A vállalkozás joga tehát nem abszolutizálható és nem korlátozhatatlan: senkinek sincs alanyi joga meghatározott foglalkozással kapcsolatos vállalkozáshoz, sem pedig ennek adott vállalkozási jogi formában való gyakorlásához. A vállalkozás joga annyit jelent – de annyit alkotmányos követelményként feltétlenül –, hogy az állam ne akadályozza meg, ne tegye lehetetlenné a „vállalkozóvá válást”.

e) Látszatkollíziók és valódi összeütközések

126. Az Alkotmánybíróság vázolt döntéseinek a tükrében is indokolt a látszatkollízió és a valódi alapjogi összeütközés elhatárolása. Kiindulópontként szolgál, hogy az alapjogok korlátozása nem öncélú és nem terjedhet ki minden irányba. A korlátozásnak azzal az ellentétes joggal kell ekvivalensnek lenni, amely adott relációban ellene hat. Az ezen kívüli térréumban viszont az adott alapjog korlátozása indokolatlan. Ez a disztinkció az alapjogok ütközése szempontjából is szükséges. Mindebből következően valódi alapjogi kollízióról szűkebb értelemben abban az esetben beszélhetünk, amikor egy

139 Az Alkotmánybíróság csupán azt állapította meg, hogy a 13. § (3) bekezdés ellenére sem minősülnek jogszabállyal ellentétesnek azok a rendelkezések, amelyekben a törvényhozó a kollektív szerződést kötő felek számára külön felhatalmazást ad az adott tárgykörben való, akár mindkét irányú (a munkavállalóra kedvezőbb és kedvezőtlenebb), akár a munkavállalóra nézve szigorúbb szabályalkotásra. Mindezekre tekintettel a támadott rendelkezések és az Mt. 13. § (3) bekezdésének ellentéte, s ezen az alapon az Alkotmány 2. § (1) bekezdésének sérelme sem állapítható meg. Továbbá abban az esetben, ha a rendelkezés például a munkavállaló hátránya tekintetében nem állapít meg valamilyen felső határt, az így keletkező konfliktust a jogalkalmazásnak kell értelmezés útján feloldani. (A konkrét ügyben az Alkotmánybíróság utalt a Legfelsőbb Bíróság BH 2006, 300. számon közzétett eseti döntésére.)

140 41/2009. (III. 27.) AB határozat.

141 E helyütt nem tárgyalom a munkajogi kárfelelősség szabályozásában, és nem egyszer a jogalkalmazásban fellelhető anomáliákat.



alapjog azonos korlátozási szinten akadályozza egy másik alapjog gyakorlását. Tágabb értelemben abban az esetben is alapjogi kollízióról beszélhetünk, amikor az alapjogok korlátozása nem azonos szintű szabályozásból következik, amikor tehát a jogrend egyértelműen meghatározza a közöttük meglévő prioritást.

A valódi kollízió az alapjogok szükségszerű korlátozásának természetes következménye. Az alapjogok valódi kollíziója esetén az egyik alapjog korlátozása elveinek figyelembevételére csak akkor jöhet szóba, ha az érintett alapjogok egy meghatározott, konkrét tényállás kapcsán védett tartalmukban találkoznak. A valódi alapjogi kollízió esetében az államnak abban az értelemben cselekvési kötelessége áll fenn, amennyiben ezt az összeütközést valamilyen módon fel kell oldania, számos esetben oly módon, hogy valamely alapjog által védett értéket, érdeket arányosan korlátoz. Ebben a kontextusban a valódi alapjogi kollízió – Stern formulájával élve – *Dreieckskonstellation*-ként ábrázolható.¹⁴² Ebbe a körbe számos tényállás tartozik. Valódi alapjogi összeütközés áll fenn a véleménynyilvánítás szabadsága és a személyiségi jogok,¹⁴³ a művészet szabadsága és a személyiségi jogok,¹⁴⁴ a véleménynyilvánítás és a foglalkozás szabadsága,¹⁴⁵ az információhoz való jog és a tulajdonjog¹⁴⁶ tekintetében. Az alapjogok összeütközésének különös terepe a munkajog, amelyet Stern így jellemez: „*besonders kollisionsträchtig*”. Ebben a tekintetben mind az individuális, mind a kollektív munkajog területéről számtalan példát lehet találni.¹⁴⁷ Az alapjogok összeütközése szempontjából a tényleges és az ún. alapjogi látszatkollízió (*Scheinkollision*) elhatárolása egyáltalán nem könnyű, és az irodalomban is többfajta értelmezés ismeretes. Stern definíciója szerint a valódi alapjogi kollízió azzal jellemezhető, hogy az alapjog jogosítottja egy adott alapjog gyakorlása által egy ugyanolyan alapjogi pozícióban lévő jogosítottal kerül szembe.¹⁴⁸ Másképpen fogalmazva, két alapjog ütközik úgy, hogy az egyik érvényesítése a másik rovására történik. Ebben az esetben tehát az egyik alapjog hatással van a másik által védett értékre és érdekekre, amelynek érvényesítése csak akkor alkotmányos, ha – egyéb feltételek megléte esetén – a kollízió során az alapjogi pozíció korlátozásával párosul. Stern hangsúlyozza, hogy az alap-

142 Stern 1984, 621.

143 Lásd a magyar Alkotmánybíróság gyakorlatából a 30/1992. (V. 26.) AB, a 12/1999. (V. 21.) AB, a 14/2000. (V. 12.) AB határozatot, vagy újabban a 18/2004. (V. 25.) AB határozatot. A *Bundesverfassungsgericht* gyakorlatából lásd különösen a BVerfGE 30, 173. és a BVerfGE 54, 208. határozatokat. A *Supreme Court* szintén kiterjedt gyakorlatából többek között lásd a *Chaplinsky v. New Hampshire*, 315 U.S. 568, 572 (1942); *Cohen v. California*, 403 U.S. 15 (1971) ügyeket.

144 A *Bundesverfassungsgericht* esetei közül lásd a BVerfGE 67, 213. és a BVerfGE 75, 369. határozatokat.

145 Lásd erről összefoglalóan Konzen–Rupp 1990. A magyar gyakorlatban lásd a már említett 64/1991. (XII. 1.) AB határozatot.

146 Ennek iskolapéldája a BVerfGE 90, 27 (*Parabolaantenne I*) határozata. Ebben az ügyben a *Bundesverfassungsgericht* kimondta, hogy mindazon televíziós programok, amelyek Németországban foghatók, az általánosan hozzáférhető információk forrásai közé tartoznak a GG 5. cikkely (1) bekezdése első mondata második félmondata értelmében. Természetesen ebbe a körbe tartoznak a külföldi programok is. Amennyiben egy ilyen adó vétellel technikai berendezéstől függ, amelyet az elérhetőséghez egyénileg lehet beszerezni, az alapjogvédelem kiterjed ennek a berendezésnek a megvételére és használatára is. Ezért a *Bundesverfassungsgericht* alkotmányellenesnek minősítette a polgári bíróságnak azt a döntését, amelynek értelmében a lakás bérbeadójának az engedélyéhez kötötte a parabolaantenna felszerelését, illetve azt, hogy a bérbeadó azért tagadhatta meg ezt, mert kábelrel történő vétel – amellyel egyébiránt a bérbe vevő által kívánt adás nem volt elérhető – rendelkezésre állt. Az alkotmánybíróság rögzítette továbbá, hogy a béről jelzett alapjogának érvényesítése során tekintettel kell lenni a bérbeadó alapvető jogaira is, és egyenlő módon az arányosságra figyelemmel kell ezeket az érdekeket mérlegelni. (*Verhältnismäßigkeit, Übermaßverbot, Untermaßverbot*). Lásd erről részletesen Grabitz 1973, 568–616.

147 A kollektív munkajog egyik magyar vonatkozású ügye az *Emberi Jogok Európai Bizottsága és Bírósága Rekvenyi v. Hungary*, 25390/94, Judgment of May 1999. A német gyakorlatból lásd a BVerfGE 73, 206; 92, 1; 104, 92. (*Sitzblockaden I, II, III*) ügyeket.

148 Stern 1984, 629.



jogi összeütközés így elkerülhető az alapjogok gyakorlásának korlátozásával, amely elvileg mindkét ellentétes alapjogi pozícióban lehetséges.¹⁴⁹

Az alapjogok ún. látszólagos kollíziója ezzel szemben azzal jellemezhető, hogy az alapjog jogosítottja egy adott alapjog gyakorlása által nem egy ugyanolyan alapjogi pozícióban lévő másik jogosítottal, hanem egy másik alkotmányjogi pozícióval ütközik. Nemritkán azonban ilyenkor is alapjogok ütköznek, és ebből adódóan rendkívül nehéz a megkülönböztetés. Erre is találunk példát, szintén a tulajdon védelme és a véleménynyilvánítás, tájékoztatás alapjogainak ütközése köréből.¹⁵⁰ A *Meinungskundgabe aus Mietwohnung* esetben a bérlő választási plakátot szándékozott kirakni a bérelt ház falára. Az Alkotmánybíróság egyértelműen rögzítette, hogy a véleménynyilvánítás szabadságába nem tartozik bele egy idegen ház falának használata. Az adott ügyben azonban a nevezett alapjogok nem védett tartalmukban találkoztak, illetve védett alapjogi értékek nem találkoztak. Pontosabban fogalmazva, az egyik alapjog tartalmát alkotó érték védelme, illetve annak erőssége irreleváns a másik alapjog értékeinek viszonylatában, mert az adott, konkrét tényállásban ezek nem találkozik(hat)nak.¹⁵¹ A vizsgált tényállásban ugyanis ez a cselekmény nem tartozik a véleménynyilvánítás szabadságához, illetve ez ebben a kontextusban nem áll semmilyen védelem alatt.¹⁵²

Míg a látszat-összeütközések számos esetben nehezen különböztethetők meg a valódi alapjogi kollíziótól, egy nemkívánatos esetsorozatban azonban ez a differenciálás egyértelmű. Egyetlen olyan esetben sem valósul, illetve nem valósulhat meg valódi alapjogi ütközés, amelyben az egyik vagy a másik alapjog túlzott kiterjesztésére, illetve annak szabad gyakorlására hivatkozik az érintett fél. Ez egyébként nyilvánvalóan azzal áll összefüggésben, hogy korlátozhatatlan alapjog demokratikus jogállamban elképzelhetetlen.¹⁵³

f) Közvetlen vagy közvetett alapjogi kollízió

127. Az alapjogok közvetlen versus közvetett hatályának problematikája kiuságrzik az alapjogok kollíziójára is. Ezzel összefüggésben figyelemre méltó *Blaesing „unmittelbare Grundrechtskollision”* kifejezése, illetve ennek a kategóriának az elemzése. Különösen az állami beavatkozással szembeni védelmi jellegű jogok, az ún. „*Abwehrrechte*” tekintetében tűnik úgy, hogy az alapjogok közvetlenül ütköznek.¹⁵⁴ Kérdés azonban, hogy ugyanezt tapasztaljuk-e akár a látszat szintjén is akkor, ha nem két *Abwehrrecht*, hanem egy *Abwehr*- és egy *Leistungsrecht*, vagy két *Leistungsrecht* ütközik.¹⁵⁵ A vállalkozás szabadsága tipikusan az állam tartózkodását követeli meg, azonban a munkavégzés, illetve a foglalkozás szabad meg-

149 Amennyiben ez egyiknél sem érhető el, úgy az ellentmondás feloldhatatlan, a jogrendnek engednie kell mindkét alapjog gyakorlásához fűződő jogkövetkezmény bekövetkezését. Stern szerint a gyakorlatban ez a helyzet egyáltalán nem ritka, és az összeütközés az alapjogok önkéntes korlátozása vagy alkotmány alatti – jogalkotói – szinten oldódik meg.

150 Lásd a *Meinungskundgabe aus Mietwohnung* ügyet. BVerfGE 7, 230.

151 A látszat-összeütközésekre hoz példákat *Rüfner*. Rüfner 1976, 458–461.

152 Jól példázza a *Meinungskundgabe aus Mietwohnung* ügy, és a fentiekben érintett *Parabolaantenne I* határozat a látszat és a valódi alapjogi ütközés közötti eltérést. A minőségi különbség a két tényállás között tehát az, hogy az első esetben az egyik alapjog bizonyos tartalmi része olyan erős védelemben részesül, hogy átfedi egy másik alapjog lényeges tartalmi elemét, míg a másik esetben ezek az elemek nem kerülhetnek ilyen helyzetbe.

153 Lásd ugyanakkor a az emberi méltóság jellegéről korábban írottakat.

154 *Blaesing* 1974, 54–57.

155 Uo. 200–203.





választásának érvényesülésében nem a tartózkodás, hanem az ennek elősegítésére hivatott beavatkozás kerül előtérbe. Ebben az esetben az ütközés feloldása csak az alapjogok közvetett hatálya alapján írható le. Előfordul, hogy a munkavégzés és a foglalkozás szabad megválasztása olyan eltérő érdekeket indukál, hogy önmagán belüli kollízió következik be. Tipikusan ilyen a pályakezdők és a nyugellátásra egyébiránt jogosultak közötti konfliktus. Kétségtelen azonban, hogy mindkét réteg hivatkozathatja szociális jogát az emberi méltóság, a személyiség kifejtése szférájára, amely egyes esetekben tartózkodást, más esetekben beavatkozást követel az államtól.

Blaesing nagyon elgondolkodtató kérdést tesz fel. Vajon lehet-e az eddigi klasszikus védelmi jogokat ún. *Teilhaberech*ként interpretálni, amelyek az államtól már nemcsak tartózkodást, hanem intézkedést, szervezést, azaz valamilyen aktív cselekvést követelnek, amelybe beletartozik az ilyen tartalmú jogalkotás is.¹⁵⁶ Álláspontja szerint ezt egyértelműen az alkotmányoknak kell eldönteniük. A *Grungesetz*re hivatkozva kijelenti, hogy annak szó szerinti értelmezése alapján ez nyilvánvalóan nem történt meg, a hatályos szöveg alapján pedig más értelmezésnek nincs értelme. Mégis az egyre erősödő szolidaritásra és a szociális állam egyre kiterjedtebb térhódítására alapoz a jövő programját illetően. Gondolatai publikálása óta több mint három évtized telt el, és a világ jóval bonyolultabb lett annál, hogy Blaising kívánságának mindenben megfeleljen. Mindenestre kérdésfeltevése más tekintetben is szükséges. Önmagában az alapjogok differenciáltsága és ezen belül erősödő összetartása – amely során természetesen megőrzik eltérő karakterüket – e jogok dogmatikai egységén túl azt is kifejezi, hogy kollíziójuk feloldása csak közvetett módon képzelhető el úgy, hogy rendjük pontosan meghatározható legyen mind a közjog, mind a magánjog világában.

g) Részkövetkeztetések

128. Az alapjogok rendszerezésénél általában irányadó törvényszerűségek kimutathatók, azonban az egyes alkotmányok konkrét megoldásai a részleteket illetően nem feltétlenül azonosak. Az alapjogok eredete, mintegy transzcendens alapozása vagy kifejezetten, vagy szellemiségében az alkotmányok túlnyomó többségében megjelenik, amennyiben az emberi méltósághoz és az élethez való jog megelőz minden más alapjogot. Ezen túl az alkotmányok egyetemes jelleggel önmagukban nem feltétlenül tartalmazzák az alapjogok rangsorát, jószerével csak azok katalógusát, így az alapjogi hierarchia meghatározása alapvetően alkotmányértelmezési problémaként jelenik meg.

Az alapjogi hierarchia kialakítása azért lényeges, mert csak ez adhat támpontot az egyes alapjogok korlátozása tekintetében. Az alapjogok megfelelő mértékű és irányú korlátozása lehet a kollízió feloldásának bázisa, továbbá a valódi és a látszatkollízió elhatárolásánál is megkerülhetetlen. Az alapjogok valódi kollíziója csak abban az esetben következhet be, amikor egy alapjog azonos korlátozási szinten akadályozza egy másik alapjog gyakorlását, illetve akkor, ha ez az összeütközés olyan alapjogok között következik be, amelyek között a jogrend már eleve meghatározza a prioritást és ezzel együtt a különböző védelmi szintet. Míg a valódi kollízió az alapjogok szükségszerű korlátozásának termé-

¹⁵⁶ Uo. 204–210.





szetes következménye, mindazokban az esetekben valójában nincs szó tényleges kollízióról, amikor két alapjog nem védett tartalmában ütközik, illetve az egyik vagy a másik alapjog túlzott kiterjesztésére, illetve annak szabad gyakorlására hivatkozik egyik vagy másik fél.

Az alapjogok és az alapszabadságok kollíziója minőségében más problémát vet fel a közösségi jog szintjén, mint az egyes tagállamok belső jogának vonatkozásában. Míg ugyanis a közösségi alapszabadságok alapvetően a közösség gazdasági fejlődését és stabilitását szolgálják, addig az ugyan univerzális alapjogok, amelyeknek a szabályozása és súlya szinte tagállamonként különböző, tartalmukban meglehetősen heterogének. Talán ez is okozza a közösségi jogalkalmazás érvelésének esetlegességét. Mindenesetre az újabb európai bírósági döntések alapvető kérdések átgondolását teszi szükségessé, különösen a közép-, illetve kelet-európai államok csatlakozását követően.

Végezetül megállapítható, hogy az alapjogi kollízió feloldása az alapjogok dogmatikai egysége miatt csak az alapjogok közvetett hatálya alapján valósítható meg, mint ahogyan e jogok hierarchiája és korlátozhatósága sem következhet másból.





Második rész

AZ ALAPJOGOK ÉRVÉNYESÜLÉSE A MUNKAJOGBAN







I. fejezet

Az alapjogok érvényesülése a munkajogban, az alapjogi kollízió lehetséges területei – általános áttekintés

a) A munkajog sajátos struktúrája az alapjogok érvényesülésének szempontjából

129. A magánmunkajogban ható közjogi elemek és az alapjogok munkajogi érvényesülésével összefüggésben a korábbiakban arra következtetésre jutottam, hogy a munkajognak a magánjogba tartozása a közjogi hatások ellenére sem eredményezi az alapjogok érvényesülésének torzulását. Kétségtelen azonban, hogy a munkajog az alapjogok érvényesülésének különös terepe. Láthattuk, hogy a *munkajogviszony* alanyai a magánjogi adós-hitelező pozíció mentén kapták eredeti jogviszonybeli pozícióikat, azonban a felek tényleges egyensúlyának hiánya csakhamar feszültséget okozott a magánjog tradicionális mellérendeltségi dogmatikájában. Az egyenlőségi premissza a munkajogviszonyok tömeges megjelenésében sem eredményezte ugyanis a szerződéskötéshez szükséges átlagos egyenlőségi helyzet kialakulását.¹

A felek alá-fölé rendeltségéből adódó, a magánjog elveit már-már szétfeszítő egyenlőtlenséget két eszközzel igyekeztek megszüntetni. Az ún. gyári törvényhozás gyűjtőfogalma alá tartozó szabályok túlnyomó részben eltérést nem engedő normákat tartalmaztak és végrehajtásuk biztosítása elsősorban a közigazgatás hatáskörébe tartozott. Ezáltal úgy tűnt, hogy a munkajog összességében kikerült a magánjogból és a közjog fennhatósága alá került. Ha a gyári törvényhozás hatását, az azt megelőző szerződéses szabadság, illetve a *laissez faire* elve alapján vizsgáljuk, a változásnak ez a megítélése nem okozhatott különösebb meglepetést. A munkaszerződés – hasonlóképpen a vállalkozási vagy a megbízási szerződéshez – egy kétoldalú, szinallagmatikus kötelmet keletkeztetett, amelynek tartalmát addig szinte kizárólag a felek megállapodása alakította.² Helytálló az a megállapítás, hogy a munkajogviszony annyiban feltétlenül illett a magánjogi jogviszonyok (akkori) rendszerébe, amennyiben a szerződés és a jogviszony tartalma szinte megegyezett.³ A gyári törvényhozás ezt a rendszert minőségében változtatta meg, amikor a szerződés legfontosabb elemeinek tartalmát kivette a felek szabad megállapodása köréből és ezzel a felek megállapodása helyett nyilvánvalóan egyoldalú állami akaratot vitt át a szerződés joghatása – a munkajogviszony – tartalmába. Még akkor is, ha mai szemmel e változások csekélyek voltak, illetve magától értetődőek, a *laissez faire* elvének a munkajogtól való óvatos távoltartása egy új magánjogi – és ami ennél fontosabb – gazdasági rend bevezetésének előfutáraként jelent meg.

1 Lásd ezzel összefüggésben Flume korábban már hivatkozott okfejtését a magánjogi forgalomban – általában a gazdasági jogügyletekben – az egyes jogügyleteknél meglévő egyenlőség tömegmérétekből történő kiegyenlítődéseről. Flume 1979, 10.

2 Ebbe beletartozott a szerződés szabad megkötése a partnerek szabad kiválasztása által, másképpen fogalmazva a mai értelemben vett hátrányos megkülönböztetés tilalma sem egyes tényállásaiban, sem általában nem létezett. A tartalom és a teljesítés egyes fázisai is a felek megállapodásának szabad tárgyai voltak. Ezek közül a legfontosabb a munkabéren történő szabad megállapodás lehetősége, valamint a munkáltató egyoldalú, általános irányítási jogának a szerződésbeli rögzítése volt. A teljesítést illetően többek között a munkaidő – teljesítési idő – hossza, az éjszakai munka meghatározása, a túlmunka – már ha egyáltalán létezett ilyen a kezdetekkor – mind a szerződés részét képezték.

3 Lásd erről a hazai irodalomban részletesen Román 1984, 306–316.





130. Az individuális munkajog közjogi normák általi kibővülése nyilvánvalóan kevés lett volna a felek közötti szükséges és elégséges jogügyleti egyensúly megalapozásához, ehhez feltétlenül meg kellett teremteni a kollektív munkajog alapjainak feltételrendszerét. A korábbiakban a kollektív munkajogot a diszpozitív intézmények meghatározó súlyával jellemeztem. Ahhoz azonban, hogy egyáltalán kollektív munkajogról beszélhessünk, egy bizonyos közjogi szemléletváltásra volt szükség, nevezetesen a koalíciós szabadság állami elismerésére, amellyel a munka magánjoga egy addig nem látott dogmatikai problémával került szembe. A koalíció működése ugyanis magától értetődően együtt járt a tárgyalás jogának kiterjesztésével, amely később ennél jóval markánsabban a munkáltató, majd még később a munkaadói szövetségek tárgyalási köteletségének rögzítését vonta maga után. Amennyiben a tárgyalási köteletség intézményét megpróbáljuk a klasszikus magánjog szerződési dogmatikájába illeszteni, legfeljebb csak távoli hasonlósággal rendelkező intézményeket találunk. A magánjog ugyanis egyértelműen a szerződés szabadsága intézményének alapján áll, és csak rendkívüli esetben rendeli el a szerződéskötés köteletségét. A tárgyalás kötelessége pedig legfeljebb az ajánlattevő ajánlatának meghallgatási, illetve az ezt megelőző egyeztetési kötelességgel párosítható. A koalíciók küzdelmének kompromisszumos eredménye a kollektív szerződés, és ebben a kontextusban az említett tárgyalási köteletség már jóval túlmutat esetleges magánjogi relevanciáin.

E kötelesség legújabb munkajogi fejlődéstörténete is azt támasztja alá, hogy az egyes országokban a szakszervezetek valamiféle közjogi alapozású munkáltatói elismeréséhez, illetve ennek az elismerésnek a kikényszeríthetőségéhez is vezetett.⁴ Napjainkra szinte vitán felül áll, hogy a munkajogi szabályozás egyre inkább meghatározó jellegű tényezője a kollektív megállapodás, amely óhatatlanul együtt járt a kollektív szerződés regulatív funkciójának erősödésével, azaz a kollektív szerződés mint sajátos norma fejt ki hatását. Annak ellenére, hogy számos dogmatikai vitát követően az uralkodó nézet szerint a kollektív szerződés is szerződés,⁵ nehezen lehetne vitatni, hogy szerepe – ha jogi természete nem is – minőségében változott meg. Ismét egy intézmény – némi túlzással – a közjog és a magánjog határán.

A kollektív munkajog képlete azonban bonyolultabb a dogmatikailag kezelhető koalíciós-tarifális intézményrendszerénél. A munkavállalói koalíciók mellett szinte minden országban kifejlődtek az adott munkavállalói kollektívát közvetlenül képviselő egyéb intézmények. Ezek kialakulása, jogi természete, rendeltetése között természetesen nem lehet egyenlőségjelet tenni.⁶ A kollektív munkajognak mindenesetre egyes országokban kifejlődött egy ún. duális modellje, amely legtisztábban a *német* és talán az *osztrák* munkajogban követhető nyomon.⁷ Az ún.

4 Lásd a „*recognition of trade union*” intézményét az angol jogban. Wedderburn 2000, 1–42.; Simpson 2000, 193–222.; Lourie 2000; Morris–Archer 2000, 183–298.

5 Ez a vita elsősorban a német munkajogban erősödött fel. Lásd ennek kritikai elemzését Zöllner 1966. A francia munkajogot illetően lásd többek között Despax–Rojot 1987, 245–247.

6 A participációs rendszerek átfogó elemzését lásd többek között Gamillscheg 1978; Krieger 1992, 20–34.; Simitis 1975, 1–22.; Heinemann 1991; Schregle 1976, 1–16.; Waschke 1982.

7 A teljesség kedvéért ehhez hozzá kell fűzni, hogy törvény által szabályozott belső munkavállalói részvétel – általában valamilyen üzemi tanácsi szervezet keretében – a német és az osztrák munkajogon kívül más országokban is megtalálható. Ezek közé tartozik Belgium, Franciaország, Görögország, Luxemburg, Hollandia, Portugália és Spanyolország. Lásd Krieger 1992, 22–23. A német jogban a koalíciós-tarifális rendszert általában a munkaszervezetek feletti szint sajátjaként kezelik (*überbetriebliche Arbeitsverfassung*) és ennyiben a munkajog *legális konfrontatív* eszköze. Ezzel szemben az üzemi alkotmányjog (üzemi tanács-üzemi megállapodás) rendszerét a munkáltató szervezeti rendszerén belül (*betriebliche Arbeitsverfassung*) alakították ki, és a békés, bizalomteljes együttműködés, kooperáció eszközeként tekintik. Richardi 1974, 9–11. Jól szemléleti ezt a





üzemi alkotmányjog intézménye szintén felvetette a magánjog versus közjog befolyásának problematikáját, elsősorban a koalíciós-tarifális és az üzemi alkotmányjogi rendszer eltérő dogmatikai alapja miatt.⁸ Az üzemi alkotmányjog közjogba tartozását cáfolandó, mára uralkodó felfogássá vált, hogy a munkaadó és a munkavállaló közötti erőegyensúly fenntartására és ezáltal a munkavállaló védelmi szükségletének kielégítésére nem csupán egyetlen eszköz áll rendelkezésre, úgy is fogalmazhatunk, hogy e cél elérése érdekében egyetlen jogi eszköz igénybevétele nem mindig elegendő.⁹ Ez nem jelentett kevesebbet, mint a kollektív munkajog monokauzalitásának elvetését. Ebből következően, az üzemi alkotmányjog is a magánautonómia egyik kifejezési módja.

Az üzemi alkotmányjog intézménye az alapjogok kollíziója szempontjából újabb kérdéseket vetett fel. Amennyiben ugyanis elfogadjuk, hogy a munkáltató versus koalíciós-tarifális ellentét-párban ún. magánfelek állnak egymással szemben, úgy az alapjogi összeütközés egyik szükségszerű és viszonylag egyszerűen kezelhető képletével állunk szemben. A koalíciók elismerésének folyamata a szükséges közjogi megalapozást követően egyértelműen tükrözi az állam akaratát. A munkaadó gazdasági hatalmával szemben egy önkéntes koalíció áll, amelynek rendeltetése tagjai szociális – és ezen keresztül gazdasági – érdekeinek védelme. A koalíciós jog elismerése azt jelenti, hogy egy közösség már megszerzett jogai-val szemben egy másik közösségnek alapvető joga van meghatározott jogi eljárások igénybevétele. Ezek pedig a kollektív tárgyalások és kollektív megállapodások megkötésének lehetősége, valamint végső esetben az ún. kollektív fellépéshez való jog (sztrájk).¹⁰ Az üzemi alkotmányjog rendszerét azonban az állam nem csupán elismeri, hanem létrehozza és pontosan meghatározza intézményeinek befolyásolási jogait. Jellemző, hogy a munkáltató és az üzemi tanács kapcsolatát kifejező *Betriebsverhältnis*, korábban a közjogba tartozó egyik alapjogviszony megjelölésére szolgált.¹¹ Mindenestre úgy tűnik, hogy az üzemi alkotmányjog intézményrendszerével a vállalkozó/munkáltató gazdasági alapjogait, sőt egyenesen a tulajdonhoz fűződő egyes jogait korlátozza az állam egy közjoghoz közeli struktúrával.¹² Ennek ellenére az irodalomban mára egyértelművé vált, hogy az üzemi alkotmányjogi *Betriebsverhältnis* sajátos magánjogi kötelmi viszony.¹³ Ez a sajátos üzemi alkotmányjogi kötelem ugyanakkor annyiban mégis eltér a tradicionális kötelmektől, hogy a felek jogait és köteleseit alapvetően nem maguk alakítják ki, ha-

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 2. § (1) bekezdése. „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.”

8 Az ún. tarifális autonómiát magából az önrendelkezés elvéből vezetik le közvetlenül és mint ilyen „*sie ist eine kollektive Form privatautonomer Gestaltung*”. Ezzel szemben a *jogalkotó által létrehozott* üzemi alkotmányjogi intézményrendszer a többségi elv legitimitását jelenti („*durch Wahl nach dem Mehrheitsprinzip legitimiert*”). Lásd erről részletesen Richardi 1991, 793–794.

9 Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. Zu § 611. skk. Rn. 832–834.

10 A koalíciók védelme a német jogban olyannyira erős, hogy a *Grundgesetz* 9. cikkely (3) bekezdésének második mondata közvetlen alapjogi védelemben (*unmittelbare Drittwirkung*) részesítette.

11 A *Betriebsverhältnis* a köztisztviselői jogviszony (*Beamtenverhältnis*) végrehajtására vonatkozó jogokat és köteleseket foglalta magában. Lásd erről MünchArbR/Hoyningen-Huene 1993, § 292, RdNr. 12–13.; Maurer 1990, 453.; Hoyningen-Huene 1993, 51.

12 Lásd ennek alkotmányjogi problémáit Erdmann 1988, 81–98.; Badura 1985.

13 Hoyningen-Huene a *Betriebsverhältnis* alábbi jellemzőit sorolja fel: magánjogi kötelem, amely a felek között tartamjogviszonyt jelent, ugyanakkor ez a kötelem nem szerződésen vagy egyéb megállapodáson, hanem a törvény rendelkezésén alapul, védelmi hatása alapvetően harmadik személyekre hat ki, ezt a jogviszonyt gyakorlatilag nem lehet egyoldalú felmondással megszüntetni, kétoldalú kötelem, amelynek lényegi eleme a kölcsönös, bizalomteljes együttműködés, közvetlen végrehajtást (teljesítést) igényel. Mintegy összefoglalásképpen rögzíti, hogy ez a jogviszony „*Rechtsverhältnis eigener Art*”. Lásd MünchArbR/Hoyningen-Huene 1993, § 292 RdNr. 14–27.; 2000, § 300 RdNr. 14–27.





nem a jogviszony tartalma a jogalkotó szándékától függ. Ennél is lényegesebb az eltérés abban a tekintetben, hogy az üzemi tanács meghatározott befolyásolási jogának¹⁴ gyakorlása nélkül a munkáltató döntése érvénytelen, vagy legalábbis realizálása a gyakorlatban szinte kivitelezhetetlen.¹⁵

131. Az üzemi alkotmányjog, illetve általában a részvételi formák egyéb konfrontációs lehetőségeket is felvetnek. Jó példa erre az Európai Unió ezirányú jogának fejlődése.¹⁶ A Tanács 1994. szeptember 22-i 94/45/EK irányelve – „az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról a közösségi szintű vállalatokban vagy vállalatcsoportokban”¹⁷ – nem volt előzmények nélküli. Jellemző, hogy az EUÜT-rendszer kialakításának igénye eredetileg nem az európai szociálpolitika, hanem a társasági jog egységesítését célzó törekvések során merült fel.¹⁸ Hosszú ideig azért nem született eredmény, mert alapvető nézeteltérések voltak a vállalkozások, illetve a társaságok szervezetében való munkavállalói részvétel módszerét illetően.¹⁹ Az irányelv tartalma minőségében tér el a többi szociálpolitikai, munkajogi irányelv tartalmától. Míg a munkajogi irányelvek főszabályként az ún. minimálstandardokat határozzák meg, és ebből következően – a szabályozás tárgyától függően – a tagállamok szabályozási mozgástere (általában a szociális partnerekkel történő egyeztetés alapján) meglehetősen tág, addig az EUÜT-ről szóló irányelv az alábbi szerkezetet követi. Első részében a felek megállapodására bízta a konzultációs módszer kialakítását, valamint azt is, hogy mi legyen a munkavállalók tájékoztatásának tárgya, milyen legyen gyakorisága stb. Abban az esetben viszont, ha a felek valamilyen oknál fogva nem tudnak megállapodni ezekben a kérdésekben,²⁰ úgymond szubszidiárius rendelkezéseket kell alkalmazni, amelyek – többek között – pontosan meghatározzák az EUÜT-értekezlet gyakoriságát és tárgyát.²¹

14 Az üzemi tanács befolyásolási jogainak osztályozásáról, az ún. *Mitwirkung* és a *Mitbestimmung* kategóriáinak megkülönböztetéséről lásd Schaub 2002, 2321–2323.; Söllner 1979, 605–616.

15 Különös hatása van ennek az egyéni személyügyi intézkedésekre, ezen belül is a munkajogviszony megszüntetésére a munkáltató érdekkörében felmerülő okból. Lásd erről Hoyningen-Huene 1993, 297–314.

16 Lásd erről részletesen Berke 2001b, 509–537.

17 *Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees.*

18 Berke 2001b, 509.

19 Két felfogás – a monista és a dualista irányítási módszer – ütközött egymással. Lásd erről részletesen Krimphove 2001, 282.; Blainpain–Schmidt–Schweibert 1996, 368. Ami konkrétan az irányelv megszületésének körülményeit, hátterét, illetve tartalmát illeti, az 1980-ban megszületett *Vredeling*-irányelvjavaslathoz kapcsolódó, az ETUC által megfogalmazott egyik legfontosabb érv az volt, hogy a határokon átnyúló vállalkozások hatalmi túlsúlyra tettek szert, ezért indokolt olyan konzultációs, információs rendszert kialakítani, amely képes az egyes tagállamokban foglalkoztatott munkavállalókat érintő kérdésekben akkor is működni, ha a döntési centrum nem az adott tagállamban található. Lásd Nowak 1985, 29.; Blainpain 1983.

20 Lásd az irányelv 7. cikkelyét. Ennek értelmében az irányelvben megfogalmazott célkitűzések elérése érdekében a központi vezetés helye szerinti tagállam jogszabályaiban rögzített szubszidiárius követelmények lesznek irányadók: amennyiben a központi vezetés és a különleges tárgyalódelegáció így határoz, vagy amennyiben a központi vezetés elutasítja a tárgyalódelegáció kérelmét követő hat hónapon belül a tárgyalások megkezdését, vagy amennyiben az említett kérelem időpontjától számított három éven belül a felek nem tudnak megállapodást kötni.

21 Lásd az irányelv mellékletének 2–3. pontját. Ennek értelmében az EUÜT évente legalább egyszer köteles értekezletet tartani. Az értekezlet különösen a vállalkozás struktúrájára, gazdasági és pénzügyi helyzetére, az üzleti tevékenységre, a termelés és értékesítés valószínűsíthető fejlődésére, a foglalkoztatás helyzetére és valószínűsíthető trendjére, a befektetésekre, a szervezetet érintő lényeges változásokra, új munkamódszerek és termelési eljárások bevezetésére, a termelés áthelyezésére, vállalat egyesülésekre, vállalatok, telephelyek vagy ezek fontos részeinek leépítésére vagy bezárására, valamint csoportos létszámcsoökkentésekre vonatkozik. Ezért egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy a felek – elsősorban a munkáltatóként eljáró központi vezetés – igyekeznek megállapodni az EUÜT létrehozásában, illetve a tájékoztatás egyéb módszereinek kialakításában.





E helyütt nem vizsgálom részletesen a munkavállalók tájékoztatásáról szóló 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelvet, amely a munkaadónak a munkavállalóval szemben fennálló tájékoztatási kötelességét szabályozza a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony feltételeivel kapcsolatban,²² sem pedig a 2002. március 11-i 2002/14/EK irányelvet az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatásáról és a velük való konzultáció általános keretének létrehozásáról.²³ Arra a fejlődési irányra, illetve szemléletváltozásra viszont feltétlenül utalnom kell, amelyet ez a két irányelv kifejez. Az első tájékoztatási irányelv jelentősége abban rejlik, hogy nem egyszerűen együttműködési kötelességet rögzít a felek között, továbbá nem egyes konkrét tényállások bekövetkezését megelőzően ír elő tájékoztatási kötelességet a munkáltató számára,²⁴ hanem – *Berke* helytálló megállapítása szerint – ez volt az európai munkajog talán legáltalánosabb szabálya.²⁵ Az irányelv a munkavállalók védelme érdekében csaknem eljutott a munkaszerződések formai érvényességi kellékeinek előírásához. Ha ez nem is történt meg, a tájékoztatás közösségi szinten történő standardizálása és írásba foglalt tartalma – az irányelv szövegéből adódó egyes értelmezési problémák ellenére²⁶ – kiemeli a munkaszerződést és a munkajogviszonyt a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok sorából.²⁷ Utalok továbbá arra az értelmezésre és az ebből fakadó intenzív diszkusszióra, amely a közösségi jogban végbement kötelmi jogi reform kapcsán a fogyasztói szerződés és a munkaszerződés azonosságát igyekezett kimutatni.²⁸ Az alapjogok szempontjából talán még karakterisztikusabb a tájékoztatási keretirányelv. Ez az irányelv az EUÜT-ről szóló irányelvhez képest más szemléletben közelíti meg a munkavállalói befolyás, illetve részvétel problémáját.²⁹

A két irányelv érintése az alapjogok szempontjából azért szükséges, mert átláspontot szerint az Európai Unió szabályozása, illetve szabályozásának trendje alapvetően változtatja meg a munkáltató és a munkavállaló jogviszonybeli pozícióját. A munkáltató vállalkozói létéből származtatott gazdasági alapjogainak, továbbmenve, tulajdonához kapcsolódó rendelkezési jogainak meglehetősen lé-

22 Council Directive 91/533/EC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship.

23 Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation.

24 Lásd a csoportos létszámcsökkenés, a munkáltató személyében bekövetkező változás, valamint a munkáltató fizetéseképtelensége esetét.

25 *Berke* 2001b, 318.

26 Lásd erről uo. 319.

27 Ennek a folyamatnak még jelentősége lesz a munkajog és a polgári jog viszonylatában felmerülő tipuskényszer versus típusválasztási szabadság problémakörénél. Megfigyelhető, hogy a típusválasztási szabadságot a jog akár általában vagy akár egyes konkrét esetekben is megpróbálja valamilyen technika bizonyos korlátok közé szorítani. Találó *Benedek* minősítése a római jog vonatkozásában. A római jog azt az elvet követve, hogy „a felek tetszés szerinti tartalmú megállapodása kötelmet létesíthet ugyan, de ehhez az kell, hogy szerződésüket a civiljog által előírt formában, és pedig a stipulatio alakszerűségei szerint kössék... Kötelmet létesíthetnek persze a felek formátlan megállapodásukkal is, feltéve, hogy a benne felvállalt szolgáltatások és ellenszolgáltatások olyanok, melyek pontosan egybevágunk azokkal a szolgáltatástípusokkal, melyeket a ius civile az illető szerződésfajtára jellemzőként, célját kifejezőként megállapított...A római jog tehát a típuszabadságot formakényszerrel, a formaszabadságot tipuskényszerrel kombinálta.” *Benedek* 1995, 141.

28 Gotthard 2003.

29 Az irányelv értelmében az egy tagállamban legalább ötven munkavállalót foglalkoztató vállalkozások vagy az egy tagállamban legalább húsz munkavállalót foglalkoztató üzem tekintetében áll fenn a munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelessége. A tájékoztatásnak és a konzultációnak ki kell terjednie a vállalkozás vagy üzem tevékenységének és gazdaságának jelenlegi helyzetére és várható alakulására; a foglalkoztatás jelenlegi helyzetére, szerkezetére, bármely várható tervezett intézkedésre – különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti; minden olyan döntésre, amely a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok (*contractual relations*) lényeges változását eredményezi. Az irányelv megalkotása történeti háttérének elemzését lásd *Berke* 2001b, 329–333.





nyegi korlátozásáról van szó. A szemléletváltozás talán akkor következett be, amikor az állam nem egyszerűen újabban elismert magánfelek szembenállását biztosította – mint például a koalíciók esetében –, hanem közjogi eszközökkel alakította különböző magánfelek jogviszonyainak tartalmát.³⁰ Annak ellenére fenntartom álláspontomat, hogy az Európai Bíróság néhány szignifikáns határozata konkrét esetekben ennek látszólag ellentmond (lásd az előző fejezetben leírtakat).

132. Az alapjogok érvényesülését még egy jelentős területen befolyásolja a munkajog struktúrája. Az általános alapvetés keretei között tárgyaltam az individuális és a kollektív munkajog korrelatív kapcsolatát és ezzel összefüggésben az utóbbi célhoz kötöttségét. Alapvető kérdés, hogy a kollektív munkajog – különös tekintettel a már említett tarifális autonómiára – túlléphet-e az egyéni viszonylatokon abban az értelemben, hogy tőlük mintegy függetlenedik.³¹ Ez a probléma több európai munkajogban ismert, és a német jogban a „*Günstigkeitsprinzip*”,³² a francia jogban a „*principe de l'application de la norme la plus favorable*”³³ intézményében ölt testet. A munkavállaló számára kedvezőbb feltételek alkalmazásának elve többirányú problémát vet fel. A munkajogviszony egyik sajátosságát az jelenti, hogy tartalmát nemcsak a felek megállapodása határozza meg, hanem törvény, illetve kollektív szerződés, valamint egyes területeken erre lehetőséget ad a jogrend az üzemi megállapodás számára is.³⁴ A német jogban ismert a kollektív szerződés normái mellőzhetetlenségének intézménye (*Unabdingbarkeit der Tarifnormen*).³⁵ A kollektív szerződés mellőzhetetlensége főszabályként a munkavállaló védelmét szolgálja. Mivel a törvény normái – a közens normák kivételével – általában kétoldalú diszpozitív rendelkezések,³⁶ a kollektív szerződés mellőzhetetlensége egyben prioritást is jelentett számára, és ebben a kontextusban a tarifaszerződés – Richardi minősítésében – mint *materielles Kollisionsrecht* funkcionál.³⁷ A kollektív szerződés mellőzhetetlensége azonban nem jelenti azt, hogy a kollektív megállapodás tartalmától meghatározott esetekben és meghatározott irányba ne lehetne eltérni. Másképpen fogalmazva a koalíciós szabadságból eredeztethető kollektív önrendelkezési jog nem üresítheti ki a munkaszerződés rendeltetésében és funkciójában kifejeződő egyéni önrendelkezési jogot.³⁸ A munkaszerző-

30 E helyütt nem tárgyalom a munkavállalói részvétel egy újabb formáját, nevezetesen a társaságok döntési mechanizmusában, vagy ellenőrzési rendszerében történő részvételt, sem pedig ezzel összefüggésben az európai részvénytársaság problematikáját.

31 Lásd erről Kiss 1995b, 168.

32 Lásd többek között Richardi 1968; Belling 1983; Vassilakis 1988; Krummel 1991; Tyska 1994; Schmidt 1994; Kissel 2000; Gotthard 2003.

33 Aliprantis 1980; Blanc-Jouvan 1978; Chauchard 1984; 1988; Krieger 1991; Pélissier-Supiot-Jeamnaud 2002.

34 Staudinger/Richardi, Vorbem zu §§ 611. skk. Rn. 1008.

35 A *Tarifvertragsgesetz* 4. § (1) bekezdésének első mondata szerint: „*Der Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluß oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelte unmittelbar und zwingend den beiderseits Tarifgebundenen, die unter Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.*”

36 Érdemes összevetni ezt a jellegzetességet a hazai Mt. 13. § bekezdésével. Az Mt. megalkotása idején a jogalkotói koncepció az volt, hogy a törvény csak az ún. minimálstandardokat szabályozza, és a munkavállalók számára kedvezőbb feltételekben a felek állapodnak meg. Ebben – a jogalkotó szándéka szerint – alapvető szerepe lett volna a kollektív szerződéseknek. Ez a felfogás azzal a következménnyel járt, hogy egyrészt a jogi normák főszabályként mintegy relatív diszpozitív tartalommal rendelkeznek, másrészt a munkavállaló számára kedvezőbb szabály alkalmazásának elve egy szinttel feljebb csúszik, nevezetesen a jogi norma és a kollektív szerződés rendelkezésének viszonylatára. Ez az elgondolás nem járt sikerrel. Az Mt. számos módosítása során a törvény III. részében lassan meghatározóvá válnak a kétoldalú diszpozitív normák. Ez a folyamat egyenes következménye annak, hogy az Mt. 13. § (3) bekezdésében foglalt szabály alapján a felek – a munkáltatói oldal ellenállása miatt – nem voltak képesek a munkavállaló számára kedvezőbb szabályokat kollektív szerződésben rögzíteni.

37 Richardi 1968, 195–196.

38 Lásd Biebach 1979, 453–477., Biedenköpf 1964.





désben rejlő „jogviszony-tartalmi alakítási erő” miatt nem rendelkezhet a kollektív szerződés kötelező, kényszerítő erővel. Az *Unabdingbarkeit der Tarifnormen* és a *Günstigkeitsprinzip* egyazon célt szolgál, azonban más-más kiindulópontból. A kollektív szerződés relatív kötőereje a munkaszerződés viszonylatában azt jelenti, hogy érvénytelen az a munkaszerződésbeli megállapodás, amellyel a kollektív szerződést a munkavállaló hátrányára (is) ki lehet zárni. A munkavállalóra kedvezőbb szabály elvének alkalmazása a kollektív szerződés viszonylatában azt jelenti, hogy az egyéni autonómia *általában a munkavállaló védelmének biztosítása mellett* megadja a lehetőséget a munkajogviszony tartalmának befolyásolására a munkaszerződés által.

Mindehhez hozzá kell fűzni, hogy a *Günstigkeitsprinzip* által felvetett kollíziós probléma nemcsak a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonylatában fontos. A német irodalomban és jogalkalmazásban legalábbis vitatott, hogy a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazása szóba jöhet-e egyrészt az ún. *arbeitsvertragliche Einheitsregelung*,³⁹ másrészt az üzemi megállapodás vagy a tarifa szerződés relációjában. Ebben az esetsorozatban nem kevesebbről van szó, mint a munkáltató által egyoldalúan megállapított szerződéses feltételek tarifa szerződéssel történő felváltásával – vagy amennyiben a jog lehetőséget biztosít, üzemi megállapodással –, és ebben az esetben alapvető problémaként merül fel, hogy a munkajogviszony tartalma kollektív jogi aktussal átalakulhat-e a munkavállaló hátrányára.⁴⁰ Az irodalom hosszú ideig megosztott volt a probléma dogmatikai alapjait illetően. Két irányzat közül az egyik gyakorlatilag megegyezett a jogalkalmazás által képviselttel, míg a másik felfogás értelmében a jelzett kapcsolatban is érvényesülnie kell a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabály alkalmazása elvének. Mára ez a probléma az utóbbi nézet mentén rendeződik. Ennek a felfogásnak ugyanis az alapja az, hogy semmilyen különbség nincs az általános szerződési feltételekhez való munkavállalói csatlakozás és a ténylegesen kialakult munkaszerződés között, ezért nincs alapja a *Günstigkeitsprinzip* mellőzésének.⁴¹

Röviden utalnom kell a vázolt kollíziós problémára a *francia* jog szabályozása alapján, annak illusztrálására, hogy az egyes irányok mennyire függenek az adott jogrend egészétől, illetve a munkajog belső szerkezetétől. A tarifális autonómia korlátozásának egyik sajátos esete az ún. *ordre public relatif*, vagy újabb kifejezéssel *ordre public social* intézménye. Ennek rendeltetése kettős: egyrészt meghatározza általános munkajogi alapelvként a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elvét, másrészt magában foglal egy értelmezési alapelvet is, amely szerint kétség ese-

39 Lásd erről részletesen Adomeit 1969, 116–118.

40 Belling 1983, 128–157. A lehetséges megoldásokkal összefüggésben előre kell bocsítani, hogy azok eredménye természetesen függ az adott ország belső munkajogi rendjétől. Ennek kiemelése azért fontos, mert a fentiekben rögzített elv, amely szerint a kollektív munkajog célhoz kötött, és rendeltetése a munkajogviszony alanyai közötti egyensúly biztosítása, nem minden esetben tűnik egyértelműnek. Így a *német* jogalkalmazás a jelzett viszonylatokban nem a *Günstigkeitsprinzip*, hanem az ún. *Ordnungsprinzip*, illetve az *Ablösungsprinzip* alapján hozta meg döntését. Ennek lényege az, hogy a jogalkalmazás az általános szerződési feltételeket nyilvánvalóan nem a koalíciós partnerek általi megállapodásnak tekintette, és ebből következően nem látott kollíziót a kollektív és az egyéni jogviszony-alakító faktorok között. Így számos döntésben annak a véleménynek adott hangot, hogy a munkáltató által egyoldalúan megállapított egységes feltételeket a különféle kollektív megállapodások váltják fel, ezáltal érvényesül a kollektív autonómia. Belling több ítélet elemzése alapján utal arra, hogy a munkavállalóra kedvezőbb szabály elve alkalmazásának mellőzése e határozatokban semmilyen különösebb indokolással nem támasztották alá. Megállapítja továbbá, hogy a jogalkalmazás ezzel a szemlélettel gyakorlatilag egy semleges tartalmú kollíziós szabály javára döntött (*inhaltsneutrale Kollisionsregel*), amelynek azonban sok értelme nincs. Lásd Belling 1984 nem szerepel az irodalomban, 130–134.

41 E nézet meghatározó képviselője Zöllner. Lásd Zöllner–Loritz 1992, 360–361. E helyütt eltekintek a probléma részletes elemzésétől, csupán jelzem, hogy ennek a problémának a megoldása szervesen kapcsolódik a munkajog és a magánjog viszonyának minősítéséhez, a munkavállaló magánjogi pozíciójáról alkotott felfogásához. Jól példázza ezt a német kötelmi jogi reform és a *Günstigkeitsprinzip* összefüggésének legújabb kori elemzése. Lásd erről részletesen Gotthard 2003.



tén minden jogi norma egyoldalúan – azaz csak a munkavállaló javára – diszpozitív.⁴² Az *ordre public relatif (social)* elve ebből következően átfogja a munkajog jogforrásainak egészét, amennyiben érvényesül a törvény és a kollektív szerződés, a különböző szintű kollektív szerződések viszonylatában, továbbá a kollektív szerződés és az egyéni munkaszerződés tekintetében.⁴³ Ennyiben a francia konstrukció hasonlít az Mt. 13. §-ában és 76. § (2) bekezdésében foglaltakhoz, azonban a formai hasonlóság mellett a tartalmi eltérést az állami beavatkozás minősége jelenti, amely azáltal fejeződik ki, hogy egy adott munkajogi rendben mennyi és milyen területet érintenek a kógens rendelkezések, továbbá – ezzel ellentétesen – hol engedi az állam a felek (a munkáltató és a munkavállaló) szabad megállapodását.⁴⁴

b) Általános alapjogi kollízió: tradicionális alapjogok a munkajog környezetében

133. A korábbiakban láttuk, hogy számos második és részben harmadik generációs jognak is megvan a tradicionális, első generációs alapjogi megfelelője. Ebből következően a munkajogban is az elsődleges alapjogi kollízió az állami beavatkozás által az állam és a különböző érdekeket érvényesíteni akaró egyének között jelenik meg, mégpedig az említett első generációs alapjogok szintjén. Ezért nevezem az első generációs alapjogok munkajogi ütközését általános kollízióknak.⁴⁵ Korábban – lehet, hogy az EU szociálpolitikájának hatására is – a kutatások homlokterében a tipikusnak tekinthető munkavállalói jogok álltak, de több tanulmány is utal arra, hogy tulajdonképpen az általános alapjogok vizsgálata történik, sajátos munkajogi környezetben. Jól nyomon követhető ez például az egyenlőségi jogokkal,⁴⁶ vagy a véleménynyilvánítás szabadságával foglalkozó elemzéseknel.⁴⁷ Napjaink irodalmában egyre erőteljesebben domborodik ki az említett alapjogok univerzalitása, azzal azonban, hogy például az egyenlő megítéléshez és a véleménynyilvánításhoz való általános alapjog milyen sajátosságokkal érvényesül a sajátos munkajogi viszonyrendszerben.⁴⁸

Az egyenlő megítéléshez való jogot és a véleménynyilvánításhoz való jogot azért emeltem ki, mert az első generációs alapjogok közül meghatározó jelentőségűek.⁴⁹ Munkajogi érvényesülésük ugyanakkor számos különös vonást tartalmaz. Az egyenlő megítéléshez való jog már a munkajogviszony létesítésének fázi-

42 Lásd erről Krieger 1991, 264–274.; Aliprantis 1980, 81–240.; Camerlynck 1984, Nr. 37–70.; Péliissier–Supiot–Jeammaud 2002, 124–130., 134–136., 884–887.

43 A törvény és a kollektív szerződés viszonyáról lásd CT L. 2251-1, az egyes kollektív szerződések közötti viszonylatban L. 2252-1, és a kollektív szerződés, valamint az egyéni munkaszerződés relációjában L. 2254-1.

44 Lásd ezzel összefüggésben az *ordre public absolu* és az *ordre public supplétif* elvét. Elemzi Krieger 1991, 264–295.

45 Az természetesen más kérdés, hogy ezen alapjogok összeütközésének feloldása során az állam nem tud eltekinteni a munkajogviszony alanyainak tényleges egyenlőtlenségétől. Ezt az egyenlőségi deficitet egyes alapjogok erőteljesebb korlátozása, mások erősítése által képes legalábbis enyhíteni.

46 Lásd különösen Hepple 1996, 237–259.; Gyulavári 2001, 57–67.; Thüsing 2001, 397–318.; Huster 1993; Harvey 1996; Hanau 1982, 191–222.; Gaul–Eschler 1987, 4–35.; Schliemann 1999, 569–583.; Döring 1996; Gamillscheg 1983, 171–185.

47 Tsakiridis 1989; Remmert 1990; Vickers 2003, 23–26.

48 Jó példa erre Reich megközelítése. Az Európai Unió polgárjogai (*Bürgerrechte in der Europäischen Union*) elemzésénél a polgárt mint munkavállalót (*Bürger als Arbeitnehmer*) állítja vizsgálata homlokterébe. Lásd Reich 1999. Hasonló megközelítéssel találkozhatunk Loenen–Rodrigues 1999; Mohn 1990; Alston 1999. Természetesen ez a folyamat összefüggésben lehet azzal is, hogy a nemzetközi jog hatására maguk az emberi jogok is globalizálódnak, és csak ezen belül értékelhetők a sajátosságok, így többek között érvényesülésük a munkajogban. Lásd erről Petersmann 2001.

49 Lásd az amerikai és magyar alkotmánybíráskodás gyakorlatát, amelyekben kiemelt jelentősége van az említett alapjogoknak. Másrészt utalok a német alkotmánybíráskodás néhány meghatározó jelentőségű döntésére, amelyekben példának okáért a véleménynyilvánítás szabadsága más alapjogokkal szemben prioritást kapott.





sában korlátozza a munkaadó szerződésalkötési szabadságát. Ez annak ellenére determináló, hogy a szerződésalkötés szabadsága ugyan általában nem minősül alapvető jognak, mégis lényegesen hat a vállalkozáshoz való jog egészére. A vállalkozáshoz való jog azonban alapjog. Az egyenlő megítéléshez való jog a munkajogviszony teljesítésének valamennyi fázisát áthatja. Jól példázza jelentőségének növekedését az Európai Unió ezirányú jogi szabályozásának története, amely a partikuláris antidiszkriminációtól próbál eljutni az egyenlő megítélés átfogó rendezéséig.⁵⁰ A véleménynyilvánítás szabadsága más alapvető jogokkal általában akkor kerül összeütközésbe, amikor az alapjogok hordozói között nincs szorosabb, tartós, illetve szerződéses kapcsolat. Az egyes országok alkotmánybíróságainak gyakorlatában is főként ilyen esetekkel találkozhatunk. A véleménynyilvánítás szabadsága a munkajogban azonban két olyan fél viszonylatában érvényesül, akiket szerződéses kapcsolat köt össze, ráadásul a munkaszerződés főszabályként tartós jogviszonyt keletkeztet, amelyből nem hiányoznak a személyiségi elemek sem. A munkajogviszonyban kétség kívül még napjainkban is nyomon követhető valamiféle hűségkötelesség, illetve az ennek megfelelő gondoskodási kötelesség.⁵¹ A hűségkötelesség talán archaikus csengésű és nyilvánvalóan magában foglal némi patriarchális jelleget is, azonban kétségtelen realitás – és nemcsak a teljesítés során – a munkavállaló lojális magatartásának követelménye.⁵² A véleménynyilvánítás szabadságának korlátozása azonban nem merül ki a munkáltató gazdasági érdekeinek védelmére irányuló magatartás tanúsításában. Adott esetben a véleménynyilvánítás valamely más alapjog realizálását szolgálhatja, így például a gondolat, a vallás vagy a lelkiismeret szabadságának kifejezését.⁵³ Végezetül utalok arra, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága – de általában a gondolat, a vallás és a lelkiismeret szabadsága – tekintetében újabb sajátosságokkal rendelkezik az ún. *Tendenzbetrieb* intézménye,⁵⁴ amennyiben számos alapjog különleges korlátozás alá esik.

c) Különös alapjogi kollízió: munkáltatói versus munkavállalói pozíció, avagy a gazdasági és a szociális jogok kollíziója

134. A munkajogban érvényesülő alapjogok sajátos kollíziója történik a munkáltató-vállalkozót megillető első generációs és a munkavállalói pozícióhoz kötődő második generációs szociális jogok között. Ez utóbbiaknak szinte mindegyike a tulajdonhoz való joggal ütközik. A tulajdon szentsége, érinthetetlensége hosszú ideig az egyik legerősebb alapjognak számított. Amennyiben az emberi méltóság

50 Lásd erről Gyulavári 2001, 57–67.; Kiss 2002a, 48–61.

51 A korábban nagy hatást kiváltó nézet szerint a munkavállalót egyenesen engedelmességi kötelesség (*Gehorsampflicht*) terheli. Lásd Hueck–Nipperdey 1957, 56–57. Napjainkra ez a kötelesség hűségkötelességgé (*Treuepflicht*) szelődött. Lásd Tomandl 1974.

52 Az angol munkajogban a hűségkötelesség szintén ismert, azonban számos korlátozással érvényesül. A *duty to obey lawful and reasonable orders* kifejezés elsősorban passzív, tartózkodásban megnyilvánuló magatartási normák révén kerül meghatározásra, amelyet a jogalkalmazás úgy értékel, hogy a munkavállaló nem veszélyeztetheti a munkáltató gazdasági érdekeit. Ezen túlmenően a munkavállaló köteles magát alávetni a munkaadó jogos és ésszerű döntéseinek. Lásd erről Hepple–Fredmann 1986, 89.; Deakin–Morris 1998, 336–347. Hasonló tartalmú a francia munkajogban ismeretes jóhiszemű teljesítés (*exécution loyale*) követelménye. Lásd Camerlynck 1968.

53 Lásd ezzel összefüggésben a később ebből a szempontból is részletesen vizsgálandó 64/1991. (XII. 17.) AB határozatot a terhességmegszakítást ellenző munkavállaló orvosokról.

54 A *Tendenzbetrieb* olyan vállalkozást, illetve olyan munkaszervezetet jelent, amelynek célja nem kizárólag valamilyen gazdasági tevékenység folytatása, hanem karitatív, egyházi, politikai, tudományos vagy művészeti irányvonal, nézet megtestesítése is egyben. Lásd erről részletesen többek között Noll 2001;





érinthesetlenségét, *a priori* minőségét tekintjük a többi alapjog bázisának, úgy az alapjogok realizálásához mindenképpen szükséges egy meghatározott szintű gazdasági szabadság, amelynek egyik meghatározó tényezője a tulajdon. A tulajdonnal kapcsolatban az általános korlátok azonban viszonylag hamar megjelentek,⁵⁵ és mára a *Sozialbindung des Eigentums* eszméje a tulajdonnal való rendelkezés többirányú korlátozását jelenti.⁵⁶

Az egyéni munkajog területén a már említett egyenlő megítéléshez való jog mellett a teljesítés számos fázisán keresztül éri a tulajdonnal való rendelkezési jogot korlátozás, azonban talán legnehezebb a megítélése a foglalkozás szabad megválasztásához való jog és a munkáltató alapjogai közötti kollízióknak. Megfigyelhető, hogy a nemzetközi dokumentumok néha eufemisztikus fogalmazása mellett az egyes országok munkajoga kifinomult megoldásokat munkált ki, és az elmúlt időszak foglalkoztatási politikája, ha alapjaiban nem is, de jelentős mértékben változtatott a foglalkozás szabad megválasztásához való jog megítélésén. Egyébként ez is azt bizonyítja, hogy a szociális jogok heterogén összességén belül a jogalkotó szándékán múlik, hogy egyesek jogi természete hogyan alakul.⁵⁷ A részleteket mellőzve kimondható, hogy a munkához való jog egészének egységes megítélése legalábbis kétséges, hiszen léteznek olyan elemei, amelyek a szociális jog területén bizonyos feltételek megléte esetén alanyi jogként funkcionálnak – mint például a munkanélküli-ellátáshoz való jog, igény –, de a kompenzációk kívül az államot nem nagyon lehet másra kötelezni. A foglalkozás és a munkavégzés szabadsága „érvényesíthetőbb”, és így szembetűnőbb az alapjogok kollíziója a munkajogviszonyok a munkáltató általi megszüntetéséhez kapcsolódó szabályozással összefüggésben.⁵⁸ E

55 Ezek közül talán a legmarkánsabb a német *Grundgesetz* 14. cikkely (2) bekezdése: *Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohl der Allgemeinheit dienen.* A német irodalomban a tulajdon szociális kötöttségét hangsúlyozzák. Lásd Maunz–Dürig 1993, zu Art. 14. III.; Badura 1994.

56 A *Grundgesetz* 14. cikkely (2) bekezdését többben a tulajdonosnak közvetlenül az alkotmányból eredő kötelezettségeként értékelik, amelyhez nincs szükség semmilyen külön törvényi konkretizálásra. Szemben a GG 14. cikkely (1) bekezdésének tartalmával, amely szerint: „Das Eigentum und das Erbrecht werden gewährleistet. Inhalt und Schranken werden durch die Gesetze bestimmt.” Ebből következően többek szerint a 14. cikkely (2) bekezdése nemcsak a jogalkotót, hanem magát a tulajdonost is köti. Lásd Kimminich 1976, zu Art. 14. RdNr. 112. Az egyes nézetek összefoglalását lásd Maunz–Dürig 1993, zu Art. 14. III. RdNr. 249. Ez a közvetlen hatállyra utaló teória azonban napjainkra nem tekinthető uralkodónak, és számosan annak a nézetnek adnak hangot, hogy a *Grundgesetz* 14. cikkely (1) és (2) bekezdésében nem két, minőségében eltérő tulajdonkorlátozás található, hanem „ein einheitlicher Gesetzesvorbehalt”. Lásd ezt különösen Leisner 1972, 44. Ezzel összefüggésben e nézet képviselői nyomtatékosítják, hogy a tulajdon bármiféle korlátozását csak a jogalkotó határozhatja meg.

57 Uralkodó álláspont szerint a munkához való jog nem minősül alanyi jognak, ebből következően első látásra nem is lehet tárgya alapjogi kollízióknak. Azon túlmenően, hogy a munkához való jog – álláspontom szerint – az államtól meghatározott magatartást követel meg, és mint ilyen túlmutat a pusztá államcél szintjén, számos konkrét szabályozási tartalommal nyilvánul meg. Volt időszak, amikor a munkához való jogot – mint ilyen – megkísérelték kodifikálni és ezzel ennek a szociális alapjognak valamiféle konkrét tartalmat adni. Lásd Badura és Lohmann normaszövegét. Idézi Wank 1980, 14.; lásd továbbá Rath 1974, 167. A korábbi hazai irodalomban találó Román álláspontja, aki szerint a munkához való jog helyett a „minden munkaképes állampolgár számára a munkavégzés lehetővé tétele” alapelvét kellene megfogalmazni. Ebben a kontextusban a társadalom az állammal – mint a gazdaság szervezőjével – szemben fogalmazza meg elvárásait. Román 1989-ben megfogalmazott tézise ugyanakkor a hivatkozott alapelvtől megköveteli a tényleges munkavégzés garantálását. Román 1989, 68–69. Miután ezeket az erőfeszítéseket a későbbiekben részletesen elemzem, e helyütt csupán jelzem, hogy sikerük, illetve elfogadásuk alapvetően azért maradt el, mert valamennyi megfogalmazás túlmutatott az államcél követelményén és konkrét köteletséget fogalmazott meg az állammal szemben. E köteletségek jelentős részét azonban az állam nem tudta vagy nem akarta vállalni. Wank hangsúlyozza, hogy amennyiben a munkához való jogot mint állami köteletségvállalást a magas szintű, illetve az ezzel szinte már szinonimaként használatos teljes foglalkoztatási köteletségként minősítjük, világossá válik, hogy az állam ezt a köteletségét csak egyéb köteletségek mellett, mondhatni azokkal arányban, azokhoz viszonyítva képes teljesíteni. Lásd ezzel összefüggésben a német *Stabilitätsgesetz* 1. §-át. (A törvény teljes címe: *Gesetz zur Förderung der Stabilität und Wachstums der Wirtschaft*, 1967.) Ennek értelmében: „Bund und Länder haben bei ihren wirtschafts- und finanzpolitischen Maßnahmen die Erfordernisse des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts zu beachten. Die Maßnahmen sind so zu treffen, dass sie im Rahmen der marktwirtschaftlichen Ordnung gleichzeitig zur Stabilität des Preisniveaus, zu einem hohen Beschäftigungsstand und außenwirtschaftlichem Gleichgewicht bei stetigem und angemessenem Wirtschaftswachstum beitragen.”

58 Lásd erről Coen 1979; Dickens 1985; Dickens–Hart–Jones–Weekes 1981; Lyon-Caën 1973; Pélissier 1973.



probléma megítélése is rendkívül összetett. A munkajog ugyanis a magánjog rendje által kialakított jogág, a munkaszerződés egy sajátos – de a klasszikus magánjogban régóta meglévő – tartamjogviszonyt keletkeztet. Ennek a jogviszonynak egyoldalú, *ex nunc* hatályú megszüntetési módja a felmondás, amelyet mind a munkáltató, mind a munkavállaló gyakorolhat. Kétségtelen azonban, hogy gazdasági, szociális hatásában nem mérhető össze a munkajogviszonynak a munkavállaló által és a munkáltató által kezdeményezett megszüntetése. A munkajogviszony megszüntetése esetére a munkavállaló védelmét szolgáló nemzetközi munkajogi és egyéb egyezmények, szerződések, charták mellett⁵⁹ a munkajogviszony munkáltatói megszüntetésekor a munkavállaló védelmét az egyes nemzeti jogokban kiterjedt ún. felmondásvédelmi rendszerek biztosítják.⁶⁰ Annak ellenére, hogy az újrafoglalkoztatás versus anyagi kompenzáció viszonylatában még mindig utóbbi érvényesül főszabályként,⁶¹ bizonyos rendelkezések mellőzése komoly veszélyeket jelent a munkáltató számára. Végetetül külön védelmet biztosít a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó EU-irányelv,⁶² amely jelentősen átalakította a tagállamok szabályozását.

135. A munkajog éppen a korábbiakban elemzett közjogi jellegű elemei által találta meg a kikapukat a szociális jogok erősebb érvényesíthetőségéhez. *Wank* arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkajogi szabályzórendszer az egyes jogintézmények részletes szabályozása során képes a munkához való jog követelményének erősítésére vagy éppen gyengítésére.⁶³ Az egyik ilyen lehetőség a munkaidőre vonatkozó szabályozás, amelyet egyre erőteljesebben ösztönöz az Európai Unió jogpolitikája.⁶⁴ A munkaidő megszervezésére,⁶⁵ a részmunkaidőre⁶⁶ vonatkozó

59 Lásd az ILO 158. számú egyezményét, illetve 166. számú ajánlását a munkaviszonynak a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről. Ebben a tekintetben figyelemre méltóak az ajánlásnak az elbocsátással kapcsolatos és az azt megelőző eljárással összefüggő rendelkezései. Ezek értelmében az ajánlás mintegy követelményként fogalmazza meg a munkáltatónak a munkavállaló képviselőivel történő konzultációs köteletségét, „mielőtt a munkaviszony megszüntetésének egyedi esetei felől véglegesen dönt”. (Lásd az Ajánlás 11. cikkelyét.) A munkajogviszonynak a munkáltató általi megszüntetéséről lásd továbbá korábban az ILO 137. számú egyezményét, illetve 144. számú ajánlását a rakománykezelés új módszereinek káros szociális hatásairól a kikötőkben, valamint az ILO 145. számú egyezményét, illetve 154. számú ajánlását a tengerészek munkaviszonyának folytonosságáról. Ami az Európai Unió szabályozását illeti, a munkajogviszony megszüntetése elleni védelem kifejezetten 1996-ban jelenik meg a módosított Európai Szociális Charta 24. cikkelyében, majd az Európai Unió Alapvető Emberi Jogok Chartája rögzíti a 30. cikkelyében.

60 Ezek többek között. Egy részük függetlenül attól, hogy a munkavállaló vagy a munkáltató érdekkörében merül fel a munkajogviszony megszüntetése, a munkáltató számára meghatározott eljárási rend keretében bizonyos konzultációs köteleseget ír elő. Ismeretes olyan megoldás is, amely szerint ezek elmaradása egyenesen a munkajogviszony megszüntetésének – jelesül a felmondásnak – az érvénytelenségét vonják maguk után. Más részük kifejezetten a munkáltató érdekkörében, működési körében felmerülő munkajogviszony-megszüntetések érintik, és ebben a körben jelentős szerepük van a kollektív munkajogi intézményeknek. Lásd erről részletesen többek között Carley 1989.; Beendigung 1997.; Mayr-Mozet 1996.; Dickens-Hart-Jones-Weekes 1981.; Pélassier 1992.; Preis 1987.; Hoyningen-Huene 1992b.; Mazotta 1992. A kollektív munkajog befolyására jó példa a német *Betriebsverfassungsgesetz*.

61 Kiss 1998.

62 Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws the Member States relating to collective redundancies. Hazai feldolgozását lásd Kiss 2001, 171–222.

63 Wank 1980, 11–13.

64 A munkaidőre vonatkozó irányelv megalkotása egyáltalán nem volt zökkenőmentes. A 93/104/EK irányelv felhatalmazó rendelkezése a Római Szerződés akkori 118a. cikkelye volt. E cikkely (1) bekezdésének értelmében a tagállamok különös figyelmet fordítanak a fejlődés előmozdítására, különösen a munkakörnyezet tekintetében, a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében, és a haladás egyidejű fenntartása mellett célul tűzik ki az e területen meglévő feltételek összehangolását. Nagy-Britannia ugyanakkor kétségbe vonja a 118a. cikkely felhatalmazó szabály minőségét és keresete szerint a hivatkozott cikkely sokkal inkább foglalkoztatáspolitikai, mintsem a munkakörnyezet javítására irányuló tartalommal rendelkezik. Lásd a 89/94. *United Kingdom v. Council* [1996] ECR I-5755. számú esetet. Az eset elemzését lásd Rodière 1998, 349–350.; Preis-Bütefisch 1994, 28–29.

65 Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time.

66 Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.



irányelvek egyértelműen tükrözik a mögöttük meghúzódó azon foglalkoztatáspolitikai érdekeket, amelyeknek lényege nyilvánvalóan a magasabb foglalkoztatási szint elősegítése.⁶⁷ Ezt támasztja alá a munkaidő megszervezéséről szóló irányelvvel kapcsolatos állásfoglalás is, amelyet a *Gazdasági és Szociális Tanács* bocsátott ki.⁶⁸ Ennek értelmében „a munkaidő csökkentése lehetőség szerint járuljon hozzá munkahelyek teremtéséhez és újraelosztásához, és ezzel csökkentse a munkanélküliséget, amely az Európai Unió legfőbb célkitűzése”.⁶⁹ A munkához való jog követelményének hatékonyabb – de sokat vitatott – realizálását segítheti elő a nyugdíjrendszerek átalakítása, nevezetesen az öregségi nyugellátási időszak különféle technikákkal történő előrehozása. Ezzel összefüggésben számos feszültség, illetve értelmezési nehézség merül fel, nevezetesen feltétlenül vizsgálni kell a kor szerinti diszkrimináció problematikáját.⁷⁰ Kérdés továbbá, hogy a munkajogviszony életkori határára befolyást gyakorolhat-e kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás, vagy az ebben való megállapodás a munkaszerződés privilégiuma.⁷¹ Külön fejezetet jelent a munkához való jog realizálásában a már említett felmondásvédelmi rendszer. Többen felhívják a figyelmet egy sajátos kollízióra: egy és ugyanazon szociális alapjogon belül ugyanis összeütközés támadhat a munkajogviszonyban állók és a munkanélküliek között. Ez a probléma egyébiránt erőteljesebben jelentkezik az előrehozott nyugdíjtechnikák során.⁷² A munkához való jog realizálását, mondhatni magánjogi alanyi joghoz való közelítését – legalábbis egyes elemeiben – elősegíti a foglalkoztatási köteletség,⁷³ illetve a továbbfoglalkoztatási köteletség intézménye. A munkajog a munkavállalói státusz védelme érdekében az egyes intézmények részletszabályozása során igyekezett alanyi jogokat keletkeztetni, illetve olyan helyzetet létrehozni, amely a munkáltató döntési hatalmát rendkívül szigorúan korlátozza. Természetesen kérdéses, hogy a kógens szabályok számának növekedése, illetve a kollektív munkajogban megfigyelhető kógens elemek megjelenése a megfelelő eszköz-e a felek közötti egyensúly fenntartásában, vagy a munkajognak új kitörési pontokat kell keresnie az alapjogi kollízió feloldása érdekében.

A szociális alapjogok jogi természetével kapcsolatban tehát nem alakult ki egységes álláspont, igaz, nem is nagyon képzelhető el, hiszen a szociális alapjogok érvényesülése sem azonos módon valósul meg. Erre hívja fel a figyelmet *Neal*, amikor sorra veszi az egyes nemzetközi dokumentumokban és az egyes alkotmányokban szereplő alapvető szociális jogokat.⁷⁴ Értékelése szerint az egyes alkotmányokban általánosan elismert jogok (*generally agreed rights*) közé tartozik az egyenlő megítéléshez való jog, illetve a diszkrimináció tilalma, a koalíciós szabadság, a munkához való jog,⁷⁵ valamint az egészséghez és a szociális

67 Lásd erről Balze 1994.

68 Lásd CES 1166/95.

69 Lásd továbbá a 2003/88/EK irányelv megalkotásának folyamatában, majd később a módosítása körül kialakult vitát. Előbbiről: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time, Brussels, 24. 6. 2002, COM (2002) 336 final. Utóbbira lásd többek között a Tanács 2008 szeptember 15-én elfogadott közös álláspontját a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv módosításáról szóló európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel (10597/2/08).

70 Nemzetközi összehasonlításban lásd Kiehl–Koller 1999; Európán kívül Levine 1988.

71 Boerner 1992.

72 Wank 1980, 100–107.

73 A foglalkoztatási köteletség rendszerbeli elhelyezéséről lásd Hepple–Fredman 1986, 101.; Despax–Rojot 1987, 82–89.

74 Neal 1999, 16–17., 46–64. Osztályozásomban nem minden *Neal* által felsorolt alapjog minősül szociális jognak, így semmiképpen sem minősül annak az egyenlő megítéléshez való jog.

75 Kivéve Ausztriát és Írországot.



biztonsághoz való jog.⁷⁶ A magas szinten elismert jogok (*high level of general agreement on rights*) közé tartozik a szakszervezethez való csatlakozás joga, a kollektív szerződéskötéshez való jog, a foglalkozás szabad megválasztásának joga, a teljes foglalkoztatás követelménye, a sztrájkhoz való jog, a minimális életfeltételekhez, illetve a minimális jövedelemhez való jog, valamint a munkavállalók részvételi joga a munkáltató vállalkozásának vezetésében, illetve ellenőrzésében.⁷⁷ Az alacsony szinten elismert jogok (*low level of general agreement on rights*) közé tartozik a szakmai képzéshez való jog, a munkavállalói státusz általános védelme, a méltányos munkafeltételekhez, valamint a méltányos (igazságos) munkabérhez való jog, az egyenlő, illetve az egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazáshoz való jog, a munkaidő, a pihenőidő és a fizetett szabadság tartamának rögzítése, a felmondási tilalmak szabályozása és az anyaság védelme. Végezetül az egyedi esetekben elismert jogok (*rights recognised in isolated cases*) közé tartozik a kötelező legkisebb munkabér szabályozásának követelménye. Mitől függ az egyes szociális alanyi jogok jogi természete? Nyilvánvalóan a jogalkotó szándékától, elhatározásától.⁷⁸ Jó példa erre a méltányos és a kötelező legkisebb munkabérhez való jog. Számos nemzetközi dokumentum tartalmazza az igazságos, méltányos stb. munkabérhez való jogot anélkül azonban, hogy valamilyen módon meghatározná ennek az összegét, legfeljebb jogilag csak nehezen értelmezhető körülírást rögzítenek.⁷⁹ Attól kezdve azonban, hogy valamilyen módon megállapítják a kötelező legkisebb munkabért, ez a jog alanyi joggá válik és igényként érvényesíthető. Kivel szemben? A tapasztalatok azt támasztják alá, hogy a munkajogviszony másik alanyával, a munkaadóval szemben. Ezen a ponton válik lényegessé, hogy milyen módon határozzák meg a kötelező legkisebb munkabért. Lehetséges, hogy ezt a döntési jogkört az állam magának tartja fenn, és a szociális partnerekkel történő konzultációt követően a jogalkotó határozza meg ezt az összeget.⁸⁰ Ismeretes olyan megoldás, hogy a szociális partnerek ágazatonként kollektív megállapodásban rögzítik a kötelező minimális bért.⁸¹ Az ilyen módokon megállapított minimális bér azonban már nem egyszerűen államcél, illetve nem „csupán” ún. közjogi alanyi jogot keletkeztet, hanem konkrét esetben a munkavállaló magánjogi igényét is érvényesítheti. Amennyiben viszont csak ajánlásként szolgál a legkisebb munkabér, a munkavállaló lehetőségei nyilvánvalóan lényegesen korlátozottabbak.

76 Ismét Ausztria és Írország kivételével.

77 Neal a „right to participate in the administration of the employer enterprise” megfogalmazást használja. Neal 1999, 60.

78 Neal 1999, 62–63. A hazai irodalomban lásd erről Sajó 1996, 125–141.

79 Lásd erről részletesen Nagy 1993, 41–43.

80 Így több EU tagállamban ez a döntési mechanizmus ismeretes. Lásd a francia, a holland, a spanyol, a portugál vagy a luxemburgi szabályozást. Összehasonító elemzését lásd Deakin 1990, 219–240. Ettől eltérő szabályozást alakítottak ki Nagy-Britanniában (lásd a *National Minimum Wage Act 1998*). A törvény értelmében a *Secretary of State for Trade and Industry* konzultál egy tripartit összetételű bizottsággal (*Low Pay Commission*). Figyelemre méltó, hogy a bizottság ajánlása nem kötelező a jogalkotó számára, azonban nyilvánvaló, hogy ésszerű ajánlat esetén nincs eltérés. Lásd Deakin–Morris 1998, 278–288.

81 Annak ellenére, hogy Németországban hatályban van a minimális munkafeltételek megállapításáról szóló törvény (1952) (*Gesetz über die Festsetzungen von Mindestarbeitsbedingungen*), amely meghatározott esetekben felhatalmazást ad a jogalkotónak – többek között – a minimális bér kialakítására is, eddig erre a szociális partnerek megállapodása miatt nem került sor. A BGB alapján a bíróság is megállapíthatja a bért – a szokások alapján – amennyiben a felek erről nem állapodnak meg. Lásd MünchArbR/Hanau, § 61.



d) A munkáltató döntési hatalmának korlátozása a kollektív munkajog intézményei által

136. A vállalkozó/munkáltató tulajdonosi minőségében megtestesülő rendelkezési jogának kollektív munkajogi korlátozása az általános és a különös alapjogi kollízió területéhez egyaránt tartozik. A kollektív munkajog egyes elemei nem azonos dogmatikai alapozásúak. A koalíciós-tarifális rendszer végeredményben nem más, mint az első generációs egyesülési jog munkajogi alapjogként történő elismerése, míg az üzemi alkotmányjog a munkáltató döntési hatalmát a munkaszervezet szintjén – a koalíciókkal párhuzamosan, de nem azonos tárgykörben és módszerrel – befolyásoló, a jogalkotó által létrehozott munkavállalói képviselő. A sajátos munkavállalói koalíciós szabadság joga viszonylag hamar elismerést nyert.⁸² A koalíciós szabadság eszméje szinte magától értetődően áthatja a munkajog nemzetközi intézményeit is. Az ILO bizonyos előzmények után,⁸³ 1948. június 17-i harmincegyedik ülésszakán fogadta el 87. számú egyezményét, az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről. Az egyezmény preambuluma – az ún. *Philadelphiai Nyilatkozatra* utalva – rögzíti, hogy „az egyesülési szabadság elvének elismerése, a munkakörülmények javításának és a béke megteremtésének egyik eszköze”. Ez a kitétel azért lényeges, mert meghatározza a koalíciók rendeltetését.⁸⁴ Az egyesülési jog munkajogi elismerése vitán felül áll a belső nemzeti jogokban. Fontosságát mi sem bizonyítja jobban, mint a már elemzett *Grundgesetz* 9. cikkelye, amely az egyesülési, pontosabban koalíciós jognak közvetlen hatályt biztosít.⁸⁵ A koalíciós szabadság lényegét, rendeltetését és ezáltal a munkáltatót megillető alapjogokkal történő kollízióját talán a legjobban az fejezi ki, hogy az alaptörvény által megfogalmazott koalíciós szabadságot a német irodalomban egyszerűen *kollektives Freiheitsrecht*-ként minősítik.⁸⁶

A koalícióknak, illetve a kollektív tárgyalások eredményének, a kollektív szerződésnek a munkáltatói alakító jogok korlátozása szempontjából sajátos szerep jut a hazai munkajogban. Az Mt. szabályozási koncepciója szerint a törvény csak az ún. minimálstandardokat szabályozza, és egyidejűleg lehetővé teszi, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételeket a felek megállapodásai – különösen a kollektív szerződések – rendezzék. Ez a rendezőelv azonban a törvény módosításai során annyiban változott, hogy a munkafeltételek tekintetében több esetben lehet eltérés a munkavállaló hátrányára is. Ennek megfelelő

82 Általában rögzíthető, hogy a munkavállalói koalíciók elismerése alig több, mint fél évszázaddal az egyéni szerződéses liberalizmus egyeduralmát követően megtörtént. Így 1869-ben az Észak-Német Tartományok Ipari Rendtartása (*Die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes*) rendelkezett erről. Ausztriában 1867-ben az állampolgárok alapvető jogairól szóló alaptörvény (*Staatsgrundgesetz über die allgemeine Rechte der Staatsbürger*) rögzítette az állampolgárok koalíció alapítási jogát. Franciaországban erre a Második Köztársaság idején, 1864-ben került sor, amelyet végezetül az 1884. évi *Waldeck-Rousseau* törvénnyel egészítettek ki. Nagy-Britanniában ebben a tekintetben az áttörést az 1871. évi *Trade Union Act* elfogadása jelentette. A XX. század első évtizedei különösen kedveztek a munkavállalói koalíciók fejlődésének. Lásd az 1902. évi Montpellier-ben, valamint az 1906-ban Amienben megtartott kongresszusokat, ahol sikerült tisztázni a francia munkavállalói koalíciók autonómiáját és politikai semlegességét. A XX. század második évtizedében a német, az osztrák, a francia, valamint az angol jogfejlődés ebben a tekintetben lényegében azonos utat járt be. Lásd a német *Tarifverordnung* (1918), az osztrák *Gesetz über Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge* (1919), a francia *loi du 25 mars 1919*, valamint az angol *Trade Union Act* (1913), az *Industrial Court Act* (1919), valamint a *Trade Disputes and Trade Unions Act* (1927) rendelkezéseit.

83 Lásd az ILO 11. számú egyezményét a mezőgazdasági munkások szervezkedési és egyesülési jogáról (1921).

84 Lásd még az ILO 151. számú egyezményét a közszolgálatban foglalkoztatottak szervezkedési szabadságának védelméről és foglalkoztatási feltételeik megállapításával kapcsolatos eljárásokról (1978), továbbá a 154. számú egyezményt a kollektív tárgyalások előmozdításáról (1981).

85 Maunz–Dürig 1993, zu Art. 9 III RdNr. 171.

86 Maunz–Dürig 1993, zu Art. 9 III RdNr. 170.





en az Mt.-ben számos olyan szabály található, amelynek értelmében a törvény rendelkezése csak kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában alkalmazható. Ez a szabályozási koncepció egyrészt korlátozza a munkáltató szerződési mozgásterét, másrészt felveti az egyéni és kollektív önrendelkezési jog közötti kollízió problematikáját.

137. A munkajogban érvényesülő alapjogok összeütközésének sajátos területe az e munkában nem tárgyalt munkaharc joga. Álláspontom szerint a munkaharc jogának elismerésével együttjáró kollízió az általános munkajogi alapjogi összeütközések sorába tartozik. Ennek oka, hogy munkaharchoz való jog – minden különossége és ambivalens megítélése ellenére – levezethető az általános, tradicionális, első generációs alapjogokból. A munkajog fejlődéstörténete során a harci cselekmények minősítése éppen a munkajog konszolidációjának időszakában okozott nehézséget. A feleket megillető szabadságjogok elismerése és a szabályozásba történő beépítése ugyanis olyan intézmények megjelenését hozta magával, amelyek a munkajogot a békés megoldások jogává tették. Ebbe a körbe tartozott a koalíciós szabadság, a kollektív megállapodások elismerése, továbbá a kollektív érdekkonfliktusok feloldására irányuló, a tradicionális jogalkalmazástól minőségében eltérő technikák kialakítása. Ezek sorába első látásra magától értetődően nem illik bele a munkaharchoz való jog. Attól az időszaktól kezdve ugyanis, hogy a munkajog a klasszikus magánjog kultúrájára épül, ugyanakkor kialakítja saját intézményrendszerét, megfigyelhető az a – modern jogokban egyébiránt meghatározó – törekvés, hogy az önbíráskodást, az ököljog hatalmára támaszkodó konfliktusmegoldási módszert elvesse.⁸⁷

A békés módszerek igénybevétele azt jelenti, hogy az egyik közösség már megszerzett jogaival szemben a másik közösség alapvető joga a jogi eljárás felhasználása. Kérdés azonban, hogy mit jelent maga a „szerzett jog”, illetve a „megszerzés” ebben a kontextusban. Egy adott – akár munkáltatói, akár munkavállalói – közösségnek a másikkal szemben „szerzett joga” az esetek döntő többségében megállapodáson alapul.⁸⁸ Tehát nem a felektől független, rajtuk kívül álló harmadik személy adja a jogot és ezzel szemben a köteleességet, hanem maguk a felek állapodnak meg egy meghatározott magatartás tanúsításában a jövőre nézve. E jog megszerzésének folyamata tehát a megállapodás, és a szerzett jog szubsztanciája szintén a megállapodásban rejlik. Ennek megfelelően az így megszerzett joggal szemben szintén a megállapodáson alapuló kötelezettségvállalás lehet csak adekvát. Egy adott közösség meghatározott ideig bizonyos magatartásra vagy éppen meghatározott magatartástól való tartózkodásra vállal kötelezettséget. Milyen eszközök állnak rendelkezésre azonban abban az esetben, ha valamely fél módosítani kívánja a megállapodásban rögzített feltételeket, illetve szabadulni akar köteleessége alól? Erre a kérdésre csak akkor lehet elfogadható választ adni, ha elemzés alá vonjuk a felek megállapodásainak lehetséges tartalmát. E megállapodások tartalmi kereteinek megvonása azonban szinte lehetetlen. Kiterjedhet a munkafeltételek valamennyi relációjára, a munkabérek alakulására, valamint a felek közötti kapcsolatrendszer bármely elemére. Lehetséges, hogy a megállapodások egyes részei tekintetében igénybe lehet venni a klasszikus jogalkalmazási eszközöket,

87 Találó az a megállapítás, miszerint minden jogrendnek az az egyik legfontosabb célja, hogy a kényszerhez és az erőszakhoz való visszatérést a saját érvényességi körén belül megakadályozza, vagyis az érdekelletéteket ne anarchikus eszközökkel oldja fel. Picker 1988, 12–13.

88 Uo. 14–15.





mert tartalmaznak olyan elemeket, amelyek által jogvitává is minősíthetők. Más megállapodási részek azonban tipikusan érdekviták, amelyek feloldására nem alkalmas a tradicionális polgári jogalkalmazás, hanem sajátos intézményrendszer kimunkálására van szükség. Amennyiben viszont létezik ilyen intézményrendszer és eljárási technika – például egyeztetés, békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás – elképzelhető-e, illetve igazolható-e egyáltalán a munkaharc, végeredményben az önhatalom igénybevétele? A probléma mind a mai napig nem megoldott, s rendkívül heves vitákat vált ki, amelyek egyes szegmensei a modern munkajogi rendszerek alapjait is érintik.⁸⁹ Többségi vélemény szerint, a modern munkajogban a munkaharc elismerése csak látszólag jelent törést a jogrend alapvető elvein. Abban a szabályozási rendszerben, amelyben lehetővé válik a közösségek autonóm szabályozása saját viszonyaikat illetően,⁹⁰ az önrendelkezés jogának konzekvens végiggondolását jelenti a munkaharc elismerése.⁹¹

A munkaharc jogának elismerése több területen is felveti az alapjogok kollízióját. Egyrészt az aszimmetria figyelhető meg a munkáltató és a munkavállalók részéről igénybe vehető eszközök elismerése tekintetében. A legfőbb munkáltatói „harci cselekmény”, az ún. *lock-out* (kizárás) intézményét a legtöbb ország szabályozza, illetve jogalkalmazása vagy tiltja, vagy legfeljebb védelmi cselekményként engedi a jogellenes munkavállalói fellépésekkel szemben.⁹² Ebben a tekintetben a nemzetközi dokumentumok sem egységesek. Így az Európai Szociális Charta 6. cikkely (7) bekezdése – „a kollektív alkuhoz való jog” cím alatt – a munkavállalók és a munkaadók kollektív cselekvéshez való jogáról szól az érdekkonfliktusok esetére, igaz, csak a sztrájkjogot nevesíti.⁹³ A független szakértői bizottság azonban több ügy kapcsán arra a következtetésre jutott, hogy a charta szövegezéséből nem következik az, hogy gátat akarna állítani akár a *lock-out*, akár a sztrájk intézménye elé, feltéve, hogy sem a jogalkotás, sem a jogalkalmazás nem érinti e jogok valódi érvényesülését.⁹⁴ Mindazonáltal a charta nem tartalmazza szükség-szerűen azt a követelményt a jogalkotás, valamint a jogalkalmazás számára, hogy a két cselekvési módszert teljesen azonosan kezelje. Ennek megfelelően a charta szellemével összhangban van az a szabályozás, illetve jogalkalmazás, amely korlá-

89 Az érdekkonfliktusok feloldására hivatott technikák ugyanis alapvetően két elgondolás között mozognak. Az egyik a felek autonómiájára épít, és a vitában állók szerepét erősíti a konfliktusok megoldásában. Mintegy közbenső megoldásként jelenik meg a közvetítés intézménye, amelyben a felek önrendelkezését a közvetítő akarata, megoldási elképzelései átszövik. Végezetül a felek önrendelkezése helyébe lép az arbitrátor akarata, amely általában a felek önkéntes alávetettségén, ritkább esetben jogalkotói elhatározáson alapul. A konfliktusok békés feloldását óhajtó törekvések abból indulnak ki, hogy valamilyen harmadik szerv egy ún. érdeksemleges döntést hoz. Ez az elgondolás a konfliktusok egy részénél igazolható, másoknál azonban nem. A külső fórum döntésénél ugyanis hiányzik egy lényeges elem, amely egyben a felek általi megoldás egyik érdekalapozású szűrőjét is jelenti: nevezetesen számos esetben hiányolható a döntés „autonóm racionalitása”. Ez egyszerűen abból következik, hogy a külső fórumok általában más alapon hozzák meg döntéseiket, mint a konfliktusban álló felek tennék, azonban a felek általi előzetes alávetettség vagy a jogalkotói kényszer miatt a saját viszonyaik szabályozására feljogosított autonóm közösségek akarata felcserélődik a külső harmadik saját és szabad akaratával, aki végeredményben saját mérlegelési logikája és érdekképzőere alapján ítél. Picker 1988, 20–21.

90 Lásd ezt részletesen Richardi 1968, 52–89.

91 A harci cselekmény – végeredményben az erőszak – igénybevitelének jogi szabályozása azonban jól tükrözi a modern jogrend – mint a béke joga – hozzáállását ehhez az intézményhez. Több ország alkotmánya deklarálja a munkaharc jogát, ugyanakkor az alkotmányon alapuló részletes jogi, törvényi szabályozás többségükben hiányzik. A sztrájk jog nemzetközi szabályozásáról, valamint ezek nemzeti adaptációjáról lásd Ben-Israel 1988; Radnay 1990a, 1990b, 1995; Kiss 2000a, 447–358.

92 Az angol szöveg szerint: „...the Contracting Parties recognise. ... the right of workers and employers to collective action in cases of conflicts of interest, including right to strike...”.

93 Ezzel összefüggésben kiemelik, hogy a szöveg mindkét fél kollektív fellépését magában foglalja, még ha a *lock-out* a charta szövegében nem is jelenik meg. Samuel 2002, 162.

94 Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy egyes alkotmányok – ugyan kivételképpen – kifejezetten tiltják a *lock-out* intézményét. Így a portugál alkotmány 57. cikkely (4) bekezdése értelmében: „É proibido o lock-out.”





tozza a munkaadó kizárási jogát, példának okáért azokra az esetekre, amelyek során a vállalkozás súlyos károkat szenvedne.⁹⁵

A munkaharc joga azonban további kollíziós problémákkal is együtt jár. Kérdés, hogy a munkáltató a vállalkozás alapjogának érvényesítése érdekében alkalmazhat-e jogszerű sztrájk esetén alkalmi munkavállalókat, másképpen fogalmazva: miként minősül a sztrájktörés. Ezen túlmenően a sztrájkjog és a munkához való jog viszonylatában is felmerülhet bizonyos „interferencia”, nevezetesen a sztrájkban résztvevők és a sztrájkban nem részt vevő munkavállalók között. Annak ellenére, hogy e konfliktusok feloldására az idők folyamán meghatározott eljárési technikák alakultak ki, jól mutatják a kollektív munkajog egyes intézményei által kialakított alapjogi konfliktushelyzeteket, amelyek feloldása még ma sem megnyugtató. Végezetül napjaink sztrájkgyakorlatában különös jelentősége van a sztrájkhoz való jog és a közszolgáltatások folyamatossága közötti összhangnak.⁹⁶ A közszolgáltatások kiemelése azért lényeges, mert ezeknek az akadályozása, illetve korlátozása a munkaharc által, több alapjogot érinthet. A munkaharc joga ennek megfelelően – attól függően, hogy munkavállalói vagy munkaadói akcióról van szó – ütközhet a vállalkozás jogával, illetve a munkához való jog egy sajátos megjelenési módjával, a foglalkoztatáshoz való joggal. Tágabb összefüggésben az egészséghez való jog, illetve egyes újabb vagy inkább újabban konstruált alapjogok – mint például a szabad helyváltoztatás joga⁹⁷ szintén felvethet áll vagy valódi kollíziós problémákat. Ezeknek az ütközéseknek a megítélése – áll vagy valódi kollízió relációjában –, valamint feloldásuk azért sem egyszerű, mert maga a munkaharc joga bármennyire alapjog is, nehezen illeszthető a béke jogának dogmatikai rendszerébe.

e) Az új foglalkoztatási módszerek által indukált alapjogi összeütközések

138. A munkajog következő megoldandó problematikája, az új foglalkoztatási módszerek integrálása, és az ebből adódó alapjogi kollíziók feloldási lehetőségeinek megtalálása. Az utóbbi mintegy közel két évtizedben markáns átrendeződés figyelhető meg a világ foglalkoztatási politikájában. Hangsúlyozom, hogy nem csupán az Európai Uniót érinti a változás – habár ennek hatását érezzük közvetlenül –, ugyanis valóban globális átalakulás van kibontakozóban.⁹⁸ Az útkeresés fontosságát és irányát jelzi egy napjainkban szinte közkeletű kifejezés, az ún. *flexicurity*, amely a *flexibility* és a *security* szavak összevonásából képződött.⁹⁹ Rá

95 Ilyennek minősülhet például, ha a munkavállalók az egyébként jogos sztrájk során jogellenes cselekményt követnek el, illetve ha maga a sztrájk jogellenes, vagy a munkavállalók olyan kollektív fellépési módszereket választanak, amelyek veszélyeztetik a vállalkozás infrastruktúráját, eszközeit, későbbi működését stb. Samuel 2002, 182–183.

96 Kifejezetten ezt a célt tűzte ki célul először az 1990. évi 146. számú törvény Olaszországban, amelyet a 2000. évi 83. törvénnyel jelentősen módosítottak. (*Legge 12 giugno 1990 n. 146. Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge.*) Lásd még az angol és a német szabályozást. Az angol jogot illetően lásd az 1984. évi *Telecommunications Act* és az 1985. évi *Interception of Communications Act* rendelkezéseit. Ebből a szempontból fontos még az 1920. évi *Emergency Act*, amelyre épülnek az *Electricity Act* (1989), a *Water Industry Act* (1991), valamint a *Telecommunication Act* (1996) sztrájkjoggal kapcsolatos rendelkezései. A német jogot illetően lásd az *Arbeitskampfrichtlinien des DGB* (1975) anyagát.

97 Lásd ezzel kapcsolatban az Állampolgári Jogok Országgyűlési Biztosi Hivatala által 2010-ben kibocsátott dokumentumot „Sztrájkjogi Projekt” (2010/4) címen.

98 Lásd erről Petersmann 2001.

99 Ez a kifejezés jól tükrözi a modern munkajog, illetve egyáltalán a mai foglalkoztatáspolitikai dilemmáit. A munkajogi politika egyik meghatározó elve változatlanul a munkavállalók védelme, illetve biztonsága. Egyértelművé vált azonban, hogy ezt a



kell mutatni azonban, hogy ez a folyamat kényszer szülte. Jól illusztrálja ezt az a konferencia, amelyet 1987-ben rendeztek meg Zell am See-ben, *Flucht aus dem Arbeitsrecht* címmel.¹⁰⁰ Ezen a konferencián részletesen elemezték a hagyományos munkajogi struktúrából, illetve a tradicionális munkajogviszonyból történő menekülés lehetséges okait. A kutatások több, egymással szerves kapcsolatban lévő okot tártak fel.¹⁰¹ A gazdasági és ezzel összefüggésben a munkaerő-piaci változások nem kedveztek a hagyományos, tradicionális foglalkoztatási módszernek, sőt szinte kényszerítették a feleket új megoldások keresésére. Mindezek okozataként mindkét fél érdekei jelentősen változtak, és alapvető kíváncsággal tört fel a különböző atipikus foglalkoztatási módszerek alkalmazása.¹⁰²

Az atipikus foglalkoztatási módszerek elemzése, integrálása a tradicionális munkajog intézményrendszerébe és ezáltal a munkajog határainak kiterjesztése markánsan jelenik meg a munkajog XXI. századbeli kihívásait elemző Zöld Könyvben.¹⁰³ A dokumentum megalkotásának célja az volt, hogy elősegítse a munkajog átalakulását a lisszaboni stratégia célkitűzéseinek megfelelően.¹⁰⁴ A Zöld Könyv, értékelve a munkajog jelenlegi állapotát, megállapítja, hogy a hagyományos jogi keretek között történő foglalkoztatás, a munkáltatói-vállalkozói struktúra és vezetési módszerek gyökeres változása miatt a munkajog hatálya alól való tömeges meneküléshez vezetett. A dokumentum – a hasonló jellegű anyagokhoz képest – egyértelmű következtetést von le, amennyiben kimondja, hogy „a munkaviszony hagyományos modellje nem mindegyik állandó, hagyományos szerződéssel rendelkező munkavállaló esetében bizonyul feltétlenül megfelelőnek”.¹⁰⁵ Lényeges követelményt fogalmaz meg, amikor kimondja: „a szerződéses viszonyok alternatív modelljei növelhetik a vállalatok kapacitását, hogy teljes munkaerejük kreativitását nagyobb versenyhelyzeti előnyre váltsák”.¹⁰⁶ Már a hivatkozott szövegezés is okoz némi értelmezési nehézséget. Míg a szöveg angol változata „alternative models of contractual relations” megfogalmazást tartalmazza, és ennek megfelelően a magyar fordítás is „a szerződéses viszonyok alternatív modelljei” kitéltet használja, a német változat az „alternative Arbeitsvertragsmodelle” kifejezéssel él. A probléma korántsem formai jellegű, hanem arról van szó, hogy a munkajog keretein belül kell alternatív jogi megoldásokat keresni, vagy pedig a foglalkoztatás jogi módszerei túllépnek a munkajog – amúgy kiterjesztett – határain is. Ezt a problémát e munka következő fejezetében tárgyalom részletesen, ezért e helyütt

biztonságot csak a megváltozott foglalkoztatási módszerek segítségével lehet megtartani. Sokáig úgy tűnt, hogy a *flexicurity*, illetve az új foglalkoztatási, munkavégzésre irányuló jogviszonyok bevezetése, mint valamiféle új találmány, egyértelmű sikerként jelenik meg a foglalkoztatási politikában, illetve a munkajogi gondolkodásban. Napjainkban azonban bizonyos negatívumok is megmutatkoznak, mint például a munkavállalók elszigeteltsége, érdekérvényesítő képességük csökkenése és így kiszolgáltatottságuk növekedése.

100 A konferencia részletes összefoglalását lásd Firlei 1987, 271–289., 411–422.

101 Az első a *makrogazdaságban* végbement változásokkal van összefüggésben. Ezen a szinten ebben az időszakban – de azóta, szinte periodikusan visszatérően – meghatározó tényező a munkanélküliség. Az átalakulás másik oka a *mikroszinten* keresendő, de ez természetesen az előbbi függvényeként kezelendő. A makrogazdaságban bekövetkezett átalakulás ugyanis az egyes munkahelyeken a munkavállalót nagyobb függésbe kényszerítette a munkaadótól, és egyértelműen kimutatható volt, hogy a munkavállaló, de akár a munkavállalói érdekképviselések tárgyalói pozíciója is rendkívül mértékben gyengült. Uo. 278.

102 Az említett folyamat fontosságát jelzi, hogy 2006-ban huszonhárom európai ország kutatóinak részvételével megalakult az *European Labour Law Network*. A szervezet feladata a munkajog rendszerének újragondolása. A kutatási témák között az első a *flexibilisation of labour law*.

103 Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Commission of the Europeans Communities, Brussels, 22. 11. 2006. COM (2006) 708 final.

104 Green Paper 2006, 3.

105 Uo.

106 Uo. 4.





csupán az alapvető problémákra hívom fel a figyelmet. Amennyiben a munkajog keretein belüli alternatív munkaszerződés-típusok jelennek meg, mindenképpen számolni kell az ún. *floor of rights* körüli diszkusszió felélénkülésével. A kérdés leegyszerűsítve az, hogy a munkajogviszonyon belül minden munkavállalót azonos jogok illetnek meg és velük szemben is egységesek a munkáltatót terhelő kötelesek, vagy pedig elfogadunk egy minimális jog- és köteleességküszöböt.

Ez a vita sem új természetesen. Az említett Zell am See-i konferencián az addigi tapasztalatok alapján a tradicionális munkajogviszonyhoz képest az alábbi nyolc csoportot különböztették meg. Az első, az ún. atipikus munkajogviszonyok köre, amelyhez tartozik a munkaerő-kölcsönzés, a részmunkaidős foglalkoztatás, a határozott időre létesített munkajogviszony, a szezonális, illetve az alkalmi munka, a csoportos munkajogviszony, az ún. közvetett munkajogviszony, valamint a különböző atipikus munkaidő-beosztással végzett munka. A második csoport, a munkavállaláshoz, illetve a munkavállalói jogálláshoz hasonló foglalkoztatási viszonyok köre. Ilyennek minősítették az otthon végzett munkák meghatározott típusait, a távmunkát, valamint a szabad szolgálati szerződést (*freier Dienstvertrag*). A harmadik kategória nemcsak munkajogi, hanem gazdasági, illetve társasági jogi problémákat is felvetett, nevezetesen a különféle öngazdálkodási üzemek, vállalkozások az ún. *Arbeitnehmergesellschaft* révén. Ezeket az irodalom általában alternatív gazdasági, gazdálkodási formákként tartja számon. A negyedik csoport valójában nem önálló kategória, hanem hasonlít a második, illetve a harmadik csoporthoz azzal, hogy az állam támogatását élvezik valamilyen foglalkozáspolitikai megfontolás alapján. Az ötödik csoportot a vállalkozóvá vált munkavállalók képezik. Ez a csoport a kezdetekkor ugyan valóban vállalkozóként tevékenykedik, azonban ezek jogilag tiszta vállalkozók általában tőkehiány miatt hasonló szociális problémákkal küzdenek, mint a munkavállalók. A hatodik csoportba tartozók az ún. informális szektorba menekülnek, úgymint háztartási munka, családi kisegítő munka, önkéntesen vállalt munkavégzés, szomszédi segítség stb. A hetedik csoport az egyik legveszélyesebb, ugyanis ez képezi a szürke-, illetve a feketegazdaságot. Végezetül a nyolcadik csoport tagjai a továbbképzésbe, átképzésbe menekülnek, és sorsuk attól függ, hogy magasabb vagy új képzettségük milyen fogadtatásra talál a munkaerőpiacon.

139. Egyelőre maradva a munkajog keretein belül, tekintsük át, hogy milyen alapjogi kollíziót vehetnek fel az atipikus foglalkoztatási módszerek. Ez a probléma legalább annyira összetett, mint amennyire változatosnak tekinthetők maguk az atipikus foglalkoztatási formák.¹⁰⁷ Amennyiben a szűkebb értelmezésből indulunk ki, úgy csak a munkaszerződéssel keletkezett, a hagyományostól eltérő munkajogviszonyok tartoznak ebbe a körbe. Az Európai Unió törekvése ebben a vonatkozásban teljesen egyértelmű. Alapvető cél, hogy az atipikus munkajogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók csak olyan megkülönböztetésben részesüljenek azokhoz a munkavállalókhöz képest, akik hagyományos munkajogviszonyban állnak, amely csak a szigorú értelmezés által megfogalmazott különbsé-

¹⁰⁷ Az irodalomban az atipikus foglalkoztatási módszerek többféle minősítésével, illetve definiálásával találkozhatunk. A fogalommeghatározások általában két szélső pont között mozognak. Egyes meghatározások szerint ide tartoznak a határozatlan idejű, teljes munkaidőben teljesítendő munkajogviszonytól eltérő munkajogviszonyok. Kifejezetten erre utal Polivka-Nardone 1989, 9–16. Más rendszer szerint atipikus foglalkoztatásnak minősül szinte minden, más részére történő munkavégzés, példának okáért a megbízás és a vállalkozás is. Kritikai elemzését lásd Bankó 2001, 409–468.





gen alapul. Jól nyomon követhető ez a részmunkaidőről,¹⁰⁸ és a határozott időtartamú foglalkoztatásról¹⁰⁹ szóló európai uniós irányelveken is. Gyakorlatilag az egyetlen különbségtétel csak az előbbi tekintetében lehetséges, a *pro rata temporis* elve alapján, szigorúan a munkateljesítéshez kapcsolódóan.¹¹⁰

Még élesebben vetődik fel az egyenlő megítélés követelménye a munkaerő-kölcsönzés tekintetében.¹¹¹ A munkaerő-kölcsönzés meglehetősen ambivalens megítélésben részesül, és ez fejeződik ki elnevezésbeli különbözőségeken is. Ez a konstrukció eredetileg az alkalmi munkavállalás, illetve bizonyos *ad hoc* felmerülő munkáltatói igények kielégítését szolgálta. Jól tükrözi ezt az intézmény angol megjelölése: *temporary work*. Ez a kifejezés nem utal a munkaerő-kölcsönzés konstrukciójára, amennyiben ez egy háromszereplős jogügylet. Ebben a szerkezetben a munkaerő-kölcsönző a munkáltató, aki munkajogviszonyban áll a munkavállalóval. A foglalkoztatónál végzi a tényleges munkát a munkavállaló, aki polgári jogi jogviszonyban áll a munkáltató/munkaerő-kölcsönzővel, ugyanakkor nem áll semmilyen jogviszonyban a munkavállalóval. Ezt a háromoldalú jogi szerkezetet adja vissza a munkaerő-kölcsönzés német megfelelője: *Arbeitnehmerüberlassung*.¹¹² A munkaerő-kölcsönzés eredeti – alkalmi munkák ellátására irányuló – rendeltetése fokozatosan átalakult, és gazdasági, finansziális megfontolások miatt a munkáltatók egyre szívesebben vették igénybe ezt a jogi lehetőséget, de már nemcsak alkalmi munkavállalásra, hanem huzamosabb időtartamú munkavégzésre is. Ettől az időtől kezdve a jogi szabályozás alapvetően arra irányult, hogy az ún. *temporary worker* és a *permanent worker* közötti differenciációt valamilyen módon kiegyenlítse.¹¹³ Ez a jogalkotói törekvés azonban súlyos társadalmi és jogdogmatikai konfliktusokhoz vezetett. A feszültség első jele akkor volt észlelhető, amikor a szakszervezetek léptek fel a jogalkotó kiegyenlítő szándéka ellen, védve a tradicionális munkajogviszonyt, hiszen tagjai döntően határozatlan időtartamú és teljes munkaidejű munkajogviszonyban álltak. Ebből következően a szakszervezetek nem egy országban – több esetben a kellő szabályozás hiányában – a munkaerő-kölcsönzés megtiltását vagy legalábbis érdemi korlátozását, illetve ezek hiányában megkülönböztető, a hagyományosan foglalkoztatottak védelmét biztosító rendelkezések beiktatását követelték. Ezek a rendelkezések vonatkozhattak volna az üzemi tanácsi választás aktív és passzív választójogára, általában a munkavállalói participációra, a munkafeltételek és a bérek tekintetében fenntartandó differenciálásra, valamint a sztrájk vagy *lock-out* ideje alatti alkalmazási tilalomra.¹¹⁴ Általában elmondható, hogy az EU-tagállamok belső jogában csak az utóbbira született viszonylag hamar megoldás, amennyiben sztrájk és kizárás ideje alatt a munkaerő-kölcsönzés nem megengedett. A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak munkahelyi biztonsága és egészségügyi körülményei javításának ösztönzésére irányuló intézkedések kiegészítéséről

108 Council Directive 97/81/EC of December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex: Framework Agreement on part-time work.

109 Council Directive 1999/70/EC of June 1999 concerning the Framework agreement on fixed term work concluded by ETUC, UNICE, and CEEP – Annex: Framework Agreement on fixed term work.

110 A 97/81/EC irányelv 4. cikkely (2) bekezdésének értelmében: „Where appropriate, the principle of *pro rata temporis* shall apply.”

111 Lásd erről részletesen Kiss 2000b; Blanpain 1993; Siau 1996.

112 A terminológia használatáról lásd Bankó 2001, 444–445.; Siau 1996, 518–556.

113 Lásd erről részletesen Camerlynck–Lyon-Caën–Pélissier 1986, 19.

114 Lásd erről Kiss 2000b, 4.



uniós irányelv született.¹¹⁵ Az egyenlő bánásmód adaptálása a munkaerő-kölcsönzés intézményére azonban napjainkban is aktuális, és az Európai Unió kiemelt feladatai közé tartozik.¹¹⁶

Hosszas vita után született meg a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv, amely – különösen a hazai jog tekintetében – újabb problémákat vet fel.¹¹⁷ Azon túl, hogy a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása tekintetében számos intézmény tekintetében merül fel súlyos értelmezési probléma,¹¹⁸ az irányelv által kínált megoldások is nehezen járhatóak, a megfelelő szintű kontraktuális jogforrások hiányában.¹¹⁹

140. A munkajog határain túl újabb kollíziós problémák jelentkeznek, nevezetesen az önfoglalkoztató (self employed, Selbstständige) vonatkozásában.¹²⁰ Richardi jelzi a probléma összetettségét,¹²¹ amely jóval túlnő a munkajogon. Ami az önfoglalkoztató jogállását illeti, már a fogalom-meghatározás is nehézségeket okoz. Az önfoglalkoztatói jogállás ugyanis korántsem homogén. Így egyáltalán nem véletlen, hogy többek között a német jogban az önfoglalkoztató kategóriáján belül külön kategóriát képez az ún. gazdaságilag függő önfoglalkoztató.¹²² Wank találon mutat rá, hogy az esetek nagy részében az önfoglalkoztató és a munkavállaló státuszának elhatárolása nem okoz problémát, azonban számos határeset lehetséges, amelyben a jogi szabályozás nem mindig ad támpontot. Jól tükrözi ezt, hogy az Európai Unió munkajogi irányelveiben sem találunk egzakt, általános definíciót sem a munkavállaló, sem az önfoglalkoztató kategóriájára. Erre a jogalkotási hiánynya többen utalnak, és hangsúlyozzák, hogy ez a megoldás nincs összhangban az eredeti közösségi törekvésekkel. Ezt támasztja alá az is, hogy az Európai Bíróság különös hangsúlyt helyezett a munkavállaló fogalmának közösségi jellegére.¹²³ Úgy tűnik azonban, hogy ez sem járt egyértelmű sikerrel. Ennek oka alapvetően abban keresendő, hogy a Bíróság egységesítési törekvése ellenére, az egyébként generális jellegűnek szánt munkavállaló-definíciók jörszerével egy adott irányelvhez, rendelethez, illetve egy konkrét tényálláshoz kötődtek.¹²⁴ Így bármennyire is tágan értelmezi a Bíróság a munkavállaló fogalmát, korántsem beszélhetünk egységes fogalomképzésről.¹²⁵ A tág fogalomértelmezés mellett ettől eltérő megoldás-

115 Council Directive 91/282/EC of 25 June 1991 *supplementing the measures the encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed duration employment relationship or a temporary employment relationship*.

116 A Bizottság előtt sokáig az alábbi tervezet volt: *Amended proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers – Report, Addendum to Report*, SOC 220, CODEC 714, 2002/0072 (COD). A magyar jogalkotás – álláspontom szerint nem minden tekintetben átgondoltan – az Mt. 2005. évi módosítása során számos elemet átvett az említett tervezetből. Lásd a 2005. évi CLIV. törvényt.

117 Lásd erről részletesen Bankó – Kiss 2010, 208–225.

118 Lásd például az egyenlő megítélés tekintetében az Mt. 193/G. § (6) bekezdése és a 193/H. § (9)–(10) bekezdése közötti ellentmondást.

119 Lásd az Irányelv 5. cikkely (3) bekezdését.

120 Lásd erről részletesen Wank 1988; Neuvians 2002; Kunz–Kunz 2000. Európai összehasonlításban lásd Perulli 2003.

121 Richardi 2000, 957–972.

122 Wank 1988, 249–253.

123 Lásd erről Blanpain–Schmidt–Schweibert 1996, 185–190.; Blanpain–Engels 1998, 192–200. A hazai irodalomban lásd Gyulavári–Könczei 2000, 89–90.

124 A Bíróság szándéka azonban figyelemre méltó. *Blanpain* hangsúlyozza, hogy amennyiben a tagállamok hatáskörébe utalná a közösségi jog a munkavállaló fogalmának meghatározását, a tagállamok olyan helyzetbe kerülhetnének, hogy adott esetben egyes munkavállalói csoportokat kivonnának az irányelv hatálya alól. *Blanpain–Schmidt–Schweibert* 1996, 185.

125 Külön szólhatunk munkavállalói fogalomról a *munkavállalók szabad mozgása* tekintetében. Ezen a területen a Bíróság megkísérelte a lehető legszélesebben értelmezni a munkavállalói kritériumrendszert. Ezzel összefüggésben általában három eset érdemel figyelmet, úgymint 53/81. *D. M. Levin v. Staatsecretaris van Justitie* [1982] ECR 1035; 139/85. *R. H. Kempf v. Staatsecretaris van Justice* [1986] ECR 1741. Ebbe a körbe tartoznak a sporttevékenységgel kapcsolatos



sal találkozhatunk például a munkáltató személyében bekövetkező változásról rendelkező irányelvben, ahol a közösségi jog viszonylag tág teret enged a tagállamok szabályozásának.¹²⁶ Hasonló problémákkal küzd az angol, a francia, az olasz jog is (mindezeket lásd részletesen a következő fejezetben).

A jogalkotás és a jogalkalmazás dilemmája jól nyomon követhető a közösségi jogban is, amelyre érzékletes példát szolgáltat a Mikkelsen ügy.¹²⁷ Ebben a határozatban a Bíróság hangsúlyozta, hogy az egyes tagállamok ugyan feljogosítottak a munkavállaló fogalmának meghatározására, azonban ez nem vezethet olyan értelmezéshez, amely a munkavállalók védelmét segítő irányelvek alkalmazását korlátozná vagy megakadályozná. Ennek ellenére a Bizottság szintén törekedett egyfajta közösségi munkavállaló fogalom alkalmazására, és kifejtette, hogy munkavállalónak tekintendő mindenki, aki más részére, az ő alárendeltségében és díjazás ellenében végez munkát. Ebből következően az adott ügyben nem zárja ki az a tény a munkavállalói minőséget, hogy Mikkelsen úrnak jelentős részesedése van az átvett vállalkozásnál. A Bíróság azonban nem Slynn főügyész álláspontját tette magáévá,¹²⁸ aki szerint a munkavállaló fogalmának értelmezésénél a nemzeti jog rendelkezései irányadók, hiszen az adott irányelv erre vonatkozóan nem tartalmaz fogalom-meghatározást, sőt a hivatkozott irányelvi szabály is a főügyészi értelmezést támasztja alá.

Ez a fogalom a közösségi jogban hangsúlyozottan az egyenlő megítélés követelményével összefüggésben került előtérbe, habár ennél jóval súlyosabb hatással is jár. Mivel a közösségi jog egyik fontos elve a védelem, az EU törekvése arra irányult, hogy az önfoglalkoztatók is minél magasabb, akár a munkavállalókéval megegyező védelemben részesüljenek.¹²⁹ Már csak ezért is kiemelkedően fontos az önfoglalkoztató fogalmának pontos meghatározása. Amennyiben ugyanis

döntések. Lásd különös tekintettel 36/74. *B. N. O. Walrave, L. J. N. Koch v. Association Union Cycliste Internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie & Federacion Espanola Ciclismo* [1974] ECR 1405.; 415/93 *Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v. Jean-Marc Bosman, Royal Club Liégeois SA v. Jean-Marc Bosman* és mások, valamint *Union des Associations Européennes de Football (UEFA) v. Jean-Marc Bosman* ECR I-4921. Ezzel ellentétben azonban a munkavállaló fogalmának meghatározása a 344/84. *I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie* [1989] ECR 1621. ügyben. Bettray úr német állampolgárként Hollandiában két alkalommal nyújtott be tartózkodási engedély iránti kérelmet a Benelux államokba, célként „a menyasszonyánál való tartózkodást, illetve későbbi házasságkötést” jelölve meg. Második kérelmének a tartózkodás célját kibővítette egy „a kábítószerfüggők részére létrehozott terápiás központban való tartózkodással”. Kérelmét a holland hatóságok elutasították. Kábítószer-függősége okán egy holland vállalkozás alkalmazta a holland *Wet Sociale Werk Voorzihening* (WSW) rendszer keretében. E program keretében olyan személyek is munkát vállalhatnak, akik mentális vagy fizikai állapotuknál fogva normális feltételek mellett nem tudnak munkát vállalni. A kérelemben Bettray úr „jövedelemszerző tevékenységet” jelölt meg. A Bíróság döntése értelmében a WSW rendszerében alkalmazott személyek alárendelt helyzetben végeznek munkát, amelynek ellenértékéért bért kapnak. „A munkajogviszony nélkülözhetetlen jellemzője tehát fennáll. Ezt a megállapítást nem erősíti meg az a körülmény, hogy az e rendszer keretei között alkalmazott személyek teljesítménye gyenge, következőképpen bérezésük nagy részét állami támogatások biztosítják... A WSW keretei között végzett tevékenységek nem tekinthetők tényleges, valósi gazdasági tevékenységeknek, lévén ezek csupán az azt végző személyek átképzésének és újbóli elhelyezkedésének eszközei, és a fizetett munka... azt a célt szolgálja, hogy rövidebb vagy hosszabb időn belül lehetőség nyíljon rendes munka taláására kicsit átírtam, mert nagyon magyartalan volt... Mindebből adódóan Bettray úr ilyen módon való foglalkoztatása által nem minősült munkavállalónak.” Az esetek ismertetését magyarul lásd Gyulavári–Bankó–Berke–Kiss 2004-2005, (III. kötet).

126 *Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employee's rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.* Lásd erről Fuchs–Marhold 2001, 133–135.; Berke 2001c, 231–232. Az irányelv 2. cikkely (1) bekezdés d) pontja értelmében „munkavállaló” mindenki, akit az érintett tagállam nemzeti munkajogi szabályai szerint a munkavállalókra vonatkozó védelem megillet: „d) »employee« shall mean any person who, in the Member States concerned, is protected as an employee under national employment law.”

127 105/84. *Mikkelsen v. Danmols Invertar* [1986] ECR 316.

128 Az esetet részletesen ismerteti Berke 2001c, 231–232.

129 Gyulavári 2001, 106.



az önfoglalkoztató a vállalkozóhoz áll közelebb, netán az önfoglalkoztató azonos az egyéni vállalkozóval, nehezen lehetne a munkajog által nyújtott szociális védelmet indokolni, hiszen a piaci forgalomban azonos szereplők vesznek részt. A munkavállaló-önfoglalkoztató-vállalkozó kategóriák elhatárolása alapvető problémákat okozhat a magánjogi és a munkajogi elvek érvényesülésében és e két jogterület szabályozásában.¹³⁰ Az egyenlő megítélés kiterjesztéséről az önfoglalkoztatókra, 1986-ban közösségi irányelv jelent meg.¹³¹ Az irányelv 2. cikkely a) pontja értelmében önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jogszabályokban lefektetett keretek között önállóan jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági gazdálkodókat és a szabadfoglalkozásúakat.¹³² Az önfoglalkoztató fogalmával más közösségi jogszabályokban is találkozhatunk,¹³³ és ezek összevetése azt mutatja, hogy egységes fogalmat nem sikerült kialakítani. Bonyolítja a képet, hogy az egyes tagállamokban sincs egzakt módon kimunkált önfoglalkoztató-fogalom.¹³⁴

Kérdés, hogy mindez miért okozhat alapjogi kollíziós problémát. Alapvetően azért, mert a belső jogokban mind a munkáltató-, mind az önfoglalkoztató-fogalom teleologikus megfontolások alapján történő kialakítása adott esetben pozitív, más esetben negatív következménnyel járhat. Előbbire jó példa a német *Tarifvertragsgesetz* szabályozása. A törvény 12a §-a szerint, rendelkezéseit az ún. munkavállalókhoz hasonló jogállású személyekre is megfelelően alkalmazni kell.¹³⁵ Az összehasonlítás azonban nem csupán a munkavállaló és az ún. önfoglalkoztató, hanem az önfoglalkoztató és a vállalkozó között is előtérbe került. Jogügyleti önállóság egyrészt, gazdasági függőség másrészről.¹³⁶ Az ebből adódó feszültségek különösen jól nyomon követhetők az angol jogban, ugyanis Nagy-Britanniában az 1990-es évek elején a self-employed módon tevékenykedők száma ugrásszerűen megnőtt.¹³⁷ Mivel jelentős számuk gazdaságilag függő „munkát vállalónak” számított, de formálisan mégis „önállóan” vállaltak munkát, óhatatlanul szembesült a jogalkotó a tényleges szociális szükséghelyzet miatti szabályozási követelményekkel.¹³⁸

130 Lásd erről különösen Gotthard 2003.

131 Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self employed women during pregnancy and motherhood.

132 Az irányelv angol szövege szerint: „self employed workers, i.e. all persons pursuing a gainful activity for their own account, under the conditions laid down by national law, including farmers and members of the liberal profession”. A bizonytalanságot növeli, hogy a német szöveg a „die selbstständigen Erwerbstätigen”, a francia pedig a „les travailleurs indépendants” kifejezést használja.

133 Részletes elemzését lásd Gyulavári 2001, 109–112.

134 Az önfoglalkoztató jogállásával kapcsolatos értelmezési nehézségeket témám szempontjából nem oldja fel az egyéni vállalkozásokról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény sem.

135 Ilyen személyeknek – *arbeitnehmerähnliche Personen* – minősülnek azok, akik gazdaságilag függőek és a munkavállalókhoz hasonlóan szociális védelmi igényük van, amennyiben szolgálati vagy vállalkozási szerződés (*Dienst- oder Werkvertrag*) alapján tevékenykednek más személy számára, és jogügyleti kötelezéseiket személyesen és főszabályként alkalmazottak igénybevétele nélkül teljesítik. E kategória további eleme, hogy rendszerint egy és ugyanazon személy részére végeznek munkát, és jövedelmüknek meghatározott hányada ebből a tevékenységből származik.

136 Ez a dilemma a német jogban különös jelentőségre tett szert a 2003. évi kötelmi jogi reformot követően. Nem kisebb kérdésről van szó, mint arról, hogy a munkavállaló jogállása azonos-e a BGB 13. §-ban meghatározott fogyasztó (*Verbraucher*) státuszával, vagy sem. „*Verbraucher ist jede natürliche Person, die ein Rechtsgeschäft zu einem Zweck abschließt, der weder gewerblichen noch ihrer selbstständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann.*”

137 Az önfoglalkoztatók száma mintegy öt év alatt 1,9 millióról 2,8 millió főre nőtt. Az adatot lásd Deakin–Morris 1998, 173.

138 Az angol jog ez irányú fejlődésében kiemelkedő szerepe volt az 1992. évi *Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act*-nek. A munkavállaló tágabb fogalmának értelmezése ugyanis éppen a szakszervezetek tevékenységének kiterjesztett elismeréseként vált realitássá, nevezetesen azáltal, hogy aktivitásukat elismerték azon személyekre is, akik eredetileg nem minősültek a klasszikus, szűkebb értelemben vett munkavállalónak. Lásd erről részletesen Deakin–Morris 1998, 175.





f) Részkövetkeztetések

141. A munka magánjogában mindazok az alapjogi ütközések kimutathatók, amelyek általában jellemzik a magánfelek kapcsolatait. Feloldásukra azonban rányomja bélyegét a munkajogviszonyt meghatározó alá-fölé rendeltség, valamint a munkajog sajátos struktúrája, nevezetesen az individuális és a kollektív munkajog kettőssége, de egyben korrelatív összetartozása. Nem hagyhatók figyelmen kívül továbbá a munkajogot alakító közjogi elemek. Ezek hatására a munkajogviszony egyik alanya, nevezetesen a munkáltató döntési hatalmának a korlátozása a munkajog fejlődéstörténetében egyre erőteljesebbé vált. A munkajog azonban ennek ellenére nem a közjogi rend része, és így ki kellett fejlesztenie azokat a jogi megoldásokat, amelyeknek a segítségével többé-kevésbé sikerült a felborult egyensúlyt helyreállítani.

Témám szempontjából a munkajogot a klasszikus, első generációs alapjogok ütközése mellett, mégis a munkáltató jogállásához kapcsolódó első és a munkavállaló pozícióját kifejező második generációs alapjogok kollíziója jellemzi. E jogok megítélése nem egységes, érvényesülésük alapján különböző szinteken szerinti csoportokba tagolhatóak. A munkajog azonban egyre több alapjog tekintetében igyekszik kialakítani azokat az intézményeket, amelyek a munkavállaló jogviszonybeli pozíciójának erősítése révén e jogok alanyi jogként történő érvényesíthetőségét segítik elő.

A munkajog újabb történetének egyre terebélyesedő problémája a vállalkozó és a munkavállaló között elhelyezkedő munkát vállalók csoportja, akiket jobb híján önfoglalkoztatóként jellemeznek. Megjelenésük és megfelelő jogállásuk kialakítása egyben a munkajog határainak viszonylagos tágulását is magával hozta. Ez a folyamat sem mentes bizonyos feszültségektől, hiszen a munkajog ebben az esetben olyan személyek szociális szükséghelyzetére reagál, akik *de iure* egyéb-iránt önálló, nem függő munkát végeznek. A munkajog terjeszkedése mind az individuális, mind a kollektív munkajog viszonyainak átértékelésével jár együtt, új fogalmak kimunkálásával, amelyek az alapjogok érvényesülését is más megvilágításba helyezik.

Ezt követte még az 1996. évi *Employment Relations Act*, valamint a *National Minimum Wage Bill* (1998) és az angol munkajogot szinte átforgató kormányzati előterjesztés. Lásd a *White Paper, Fairness at Work*, Cm 3968, 1998, para 3. 18. Elemzését lásd Anderman 2000, 223–242. A jogfejlődésre ható másik tényező a közösségi munkajog hatására magán a szűkebb munkajogon belül volt található. Az angol jogban a jogalkotó korábban ugyanis meghatározott jogokat feltétel nélkül minden munkavállaló vonatkozásában elismert, ugyanakkor egyes jogok, védelmek és támogatások csak bizonyos kritériumok esetén valósultak meg. Így a foglalkoztatás folytonossága (*continuity of employment*) a munkavállalói jogok támogatottsága egyik legjelentősebb szűrőjének minősült. Ez a megoldás az újabb EU irányelvek hatására oldódott fel a 2002. évi *Employment Act* által, amely implikálta az angol jogba az érintett irányelveket. A probléma újabb keletű elemzését lásd Davidov 2005, 57–71.



II. Fejezet

Alapjogok kollíziója az individuális munkajogban

II/1. A munkaszerződés/munkajogviszony alanyi pozíciói; a munkaszerződés és a munkajogviszony az alapjogok szempontjából

a) A munkajogviszony alanyai, mint az egyéni alapjogok hordozói

142. A munkajogban az egyéni önrendelkezés a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony két alanyi pozíciójának akarata által realizálódik, ezért e kötelelem alanyi körének meghatározása alapvető jelentőségű. Ez a megállapítás általában is igaz, mind a típuskényszerre, mind a típusválasztási szabadságra épült, illetve épülő kötelmi jogi rendszerekben.¹ Eltérő megoldásokkal találkozunk ugyanis azokban az országokban, ahol a munkajogot mintegy tradicionálisan a magánjog részének tekintik, és így a munkaszerződés is egy magánjogi kötelmet keletkeztet, mint azokban az országokban, ahol a munkajog hosszú időn keresztül a magánjogon kívül fejlődött, mint például hazánkban. Jellemzően a magyar munkajog és a polgári jog kapcsolatára, a típuskényszer és a típusválasztási szabadság problematikája sokkal élesebben jelentkezett, mint akármelyik nyugat-európai kontinentális jogban. Megfigyelhető, hogy a munkáltató és a munkavállaló fogalmát a munkajog rendszerében egyre többször teleologikus megközelítésben határozzák meg. Különösen igaz ez a megállapítás a munkáltató fogalmára. A munkáltató legáldefiníciója szinte külön tartalmat kap a munkaszerződés/munkajogviszony relációjában, a kollektív megállapodás jogában, és sajátos jelentéssel rendelkezik az üzemi alkotmányjogban. A munkáltató fogalmi meghatározása különös jelentőséget kapott az Európai Unió munkajogában, elsősorban a csoportos létszámcsoökkentésről, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változásról rendelkező irányelvekben.²

Ebben a fejezetben a munkáltató-munkavállaló fogalompárt kizárólag a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony alanyaként tárgyalom. Elsősorban azért, mert a szerződés/jogviszony szintjén egymást feltételező kapcsolatban vannak, másrészt ebből következően ők testesítik meg azokat az alapjogokat, amelyek szükségszerűen összeütközésbe kerülnek egymással.

143. A munkáltatói jogállás általános megfogalmazása szerint munkáltató mindenki, aki munkavállalókat foglalkoztat. Ebben a meghatározásban teljesen érdektelen, hogy a munkáltató milyen konkrét jogi formában jelenik meg, tovább-

¹ A római magánjog nemcsak azt követelte meg, hogy a formális kontraktusok a civiljog által előírt szigorú formai rendben köttetessenek meg, illetve azt, hogy a formátlan megállapodások szolgáltatásai pontosan megfeleljenek a civiljog típusainak, hanem ebből fakadóan azt is, hogy a kötelelem alanyi köre tükrözze a kötelemből fakadó szolgáltatás minőségét. Ennek megfelelően, ha a felek *locatio conductio operarum*-ot létesítettek, például nem a *mandans* és a *mandatarius* minőségében illeték őket a jogok és terheltek a köteleességek.

² A 98/59/EK irányelv nem határozza meg a munkavállaló fogalmát. Ez a hiány azért okozhat problémát, mert az egyes tagállamok joga sem használ egységes fogalmakat. A német jogban a *Betrieb*, az angol jogban az *enterprise* és az *establishment* kifejezéseknek van jelentősége. Az olasz jogban az *impresa*, az *azienda*, valamint az *unità produttiva* fogalmak ismeretesek. A spanyol ET az *empresa* kifejezést használja. Az olasz *impresa* és a spanyol *empresa* inkább a német *Unternehmen*, illetve az angol *enterprise* fogalomnak felel meg, tehát nem az ún. üzem fogalom szinonimája. A magyar szabályozásban is változott a munkáltató fogalma a csoportos létszámcsoökkentést illetően (lásd ezzel kapcsolatban a 94/A. § (2) bekezdését).





bá az is, hogy milyen jellegű tevékenységet folytat, és hány munkavállalót foglalkoztat. A munkavállaló kitétel használata a munkáltató mellett ugyanakkor feltételezi, hogy a foglalkoztatás, illetve a munkavégzés munkaszerződés alapján történik.³ E meghatározás azonban még nem ad választ arra a kérdésre, hogy milyen feltételeknek kell teljesülniük ahhoz, hogy valaki a munkaszerződés/munkajogviszony egyik alanyává válhasson. E feltételek megléte azért lényeges, mert hozzájuk szinte magától értetően kötődnek bizonyos alapjogok. Elsősorban a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása, másodsorban a tulajdon védelme fémjelzi a munkáltatói minőséget, pontosabban fogalmazva azt a lehetőséget, hogy valaki egyáltalán munkáltatói pozícióba kerüljön.⁴

Kiindulópontként szolgálhat a hazai Mt. 73. §-a, amelynek értelmében „*munkáltató az lehet, aki jogképes*”. A munkáltatói minőség mindenekelőtt nem azonos a vállalkozással (*Unternehmen, undertaking, entreprise*).⁵ A vállalkozás különböző jogi formában valósulhat meg, ez azonban munkajogi szempontból – a munkáltatói minőség lényege szempontjából – többnyire indifferens.⁶ Annak ellenére, hogy ez a fogalom a munkajog szempontjából egyre jelentékenyebb,⁷ a munkajog számára sokáig azért volt mellőzött, mert a vállalkozás elemzésekor nem azt tartották lényegesnek, hogy a vállalkozó milyen eszközökkel éri el gazdasági célkitűzéseit, hanem a gazdasági tevékenységet magát.⁸ A munkáltató és a vállalkozás fogalmát a német jog mellett az angol jog is elhatárolja, illetve teleologikus megközelítéssel kezeli, ugyanakkor jellemző az a szemlélet, amely a munkáltatót főszabályként a vállalkozás tulajdonosaként tünteti fel.⁹ A vállalkozás más megközelítésben nem más, mint az üzleti szándék kifejeződése.¹⁰ A leírtakból egyenesen következik, hogy a munkáltatói minőség nem azonos a *társaság* (*company, partnership, société, compaigne, Gesellschaft*) fogalmával sem. A társaság, a legtagabb fogalmi meghatározásában egy meghatározott magánjogi szerződés alapján konkrét célhoz kötött együttműködés.¹¹

Amennyire célirányos és pragmatikai megfontolásokon is alapul a munkáltató elhatárolása a vállalkozástól (társaságtól), legalább annyira hasonló megfontolások játszottak szerepet az *üzem* (*Betrieb, etablissement, impresa*) megkülön-

3 Lásd ezzel összefüggésben a *Bundesarbeitsgericht* megfogalmazását: *Arbeitgeber ist der andere Partner des Arbeitsverhältnisses, also derjenige, der die Dienstleistungen vom Arbeitnehmer kraft des Arbeitsvertrages fordern kann* [BAGE 40, 145 (149) = AP Nr 1 zu § 611 BGB Hausmeister]. Ennek a kitételnek jelentősége van a típuskényszer versus típusválasztási szabadság problematikának a tisztázásában.

4 Az általános szintjén vizsgálva rögzíthető, hogy a két alapjog nem azonos súllyal hat a munkáltatói minőségre, hiszen a foglalkozás szabad megválasztása a munkavállalót is megilleti. A különös szintjén elemezve a munkáltatói minőséget azonban nyilvánvalóvá válik, hogy tipikus esetben a munkáltatással szervesen együtt jár a tulajdon, ennek védelme, és ebből következően a tulajdonnal való rendelkezés alapjoga. Ebben a kontextusban a foglalkozás megválasztása is másképpen értékelődik.

5 A vállalkozás ugyanis a *jogrend keretein belül* alapvetően gazdasági jogi fogalom, és olyan szervezeti és működési egységet ölel fel, amelyben természetes vagy jogi személyek meghatározott pénzügyi, anyagi, gazdasági cél elérése érdekében tevékenykednek. Többen rámutatnak arra, hogy a vállalkozás, mint ilyen a *jogrend keretein kívül* elsősorban gazdasági és szociológiai fogalom, amely egy piacgazdaságban cél-meghatározottsága révén nyeri el értelmét. A jog, és ezen belül a magánjog, a gazdasági jog a vállalkozást, mint (konkrét) „használati fogalmat” (*Gebrauchsbegriff*) kezeli MünchArbR/Richardi § 30 RdNr. 1.

6 Az *Unternehmensbegriff* részletes feldolgozását a német irodalomban lásd többek között Joost 1988.

7 Lásd ezzel összefüggésben a *Societas Europae* intézményét, a vonatkozó közösségi jogi és hazai szabályozást. Így a Tanács 2157/2001/EK rendeletét, a 2001/86/EK irányelvet, valamint a 2004. évi XLV. törvényt.

8 Joost 1988, 77.

9 „*The ‘employer’ is not the business or undertaking itself, but in general, the owner of the undertaking*”. Deakin–Morris 1998, 209.

10 Lásd ezzel összefüggésben a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásról szóló irányelv átvételét megvalósító 1981. évi *Transfer of Undertakings (Protection) of Employment Regulations* rendelkezéseit.

11 Hueck 1983, 1.; Cameron–Scaletta 1986, 662–663.



bőztetés kimunkálásánál.¹² Az üzem meghatározása egyes országok munkajogában ugyanis a kollektív munkajog egyik sajátos intézménye, az üzemi alkotmányjog szempontjából kiemelten fontos. Az üzem fejezi ki a német jogban az üzemi alkotmányjog tárgyi hatályát. Az uralkodó álláspont szerint, az üzem a vállalkozás megvalósításának színtere, és ezért nem azonosítható sem a vállalkozással, sem a vállalkozás egy részével.¹³ Ebben a kontextusban az üzem *sui generis* fogalom.¹⁴

A munkáltató és a vállalkozás fogalma azonban egy sajátos intézmény vonatkozásában összekapcsolódik, nevezetesen a 2001/23/EK irányelv intézményrendszerében.¹⁵ Ennek közösségi normának már az elnevezése is sajátos. Az angol szöveg a „*transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses*” kifejezést használja. A francia fogalmazás szerint az irányelv a „*transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements*” intézményét szabályozza. A német munkajogi zsargonban az irányelv elnevezése „*Betriebsübergang*”, utalva a hivatalos fordításra, amely az alábbi: „*Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen*”. Végezetül hivatkozom az olasz és a spanyol fordításra, amelynek értelmében az irányelv tárgya a munkavállalói jogok védelmére vonatkozó tagállami rendelkezések közelítése az alábbi tényállás esetén: „*trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti; trasposos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad*”. Látható, hogy az irányelv a vállalkozást veszi célba, azonban a vállalkozás, üzlet, gazdasági egység¹⁶ stb. jogügyleti átruházása munkajogi következményekkel jár. Leegyszerűsítve, az irányelv valójában a polgári jogi, illetve kereskedelmi jogi különböző tranzakciókhoz – külön munkajogi jogügylet nélkül – munkajogi státusz, jogállás-átruházást is fűz. Azon túl, hogy a tulajdonhoz való jog és a szociális biztonsághoz való jogcsoportba tartozó egyes jogok látványosan ütköznek, a munkáltató személyében bekövetkező változás – vagy ahogyan a magyar munkajogi szabályozásban és zsargonban ismert, a munkajogi jogutódlás,¹⁷ – számos egyéb problémát is felvet. Ebben a konstrukcióban ugyanis – főszabályként – egy szereplőnek, nevezetesen a jogügylettel érintett munkavállalónak, vajmi kevés a befolyása a folyamatokra. Korábban is voltak kivételek, abban az időszakban, amikor az irányelv még nem rendelkezett a munkavállaló ún. ellentmondási jogáról. A *Katsikas*-ügy¹⁸ által vált világossá, hogy egyes tagállamok – mint például Németország szabályozása – a munkavállaló számára megadja azt a lehetőséget, hogy a jogviszonyváltást a maga relációjában megakadályozza.¹⁹ Az intézmény szabályozása a német munkajogban az emberi méltóság kiemelt alkotmányjogi helyének köszönhető. A német felfo-

12 Ebben a relációban az üzem nem jogi, hanem technikai fogalom. Az üzem azoknak az anyagi és szellemi erőforrásoknak az egysége, ahol a vállalkozás célja megvalósul. Lásd erről részletesen Joost 1988, 78–170.

13 MünchArbR/Richardi § 30 RdNr. 12.; Hoyningen-Huene 1993, 23. Legújabbban Engels-Fitting-Schmidt 2004, § 1 RdNr. 58–77.

14 Az üzem jogi fogalma nem mindenütt kapott olyan jelentős szerepet, mint a német (vagy az osztrák) munkajogban. Így például az olasz munkajogban a gazdasági, szervezeti fejlődés nem abba az irányba haladt, hogy a kollektív munkajog dogmatikai kettéosztottsága kialakulhasson. Az üzem fogalma sokkal inkább technikai értelemben használatos. Erre az *azienda*, vagy az *unità produttiva* kifejezés ismeretes. Runggaldier 1978, 124–129.; Schregle 1977, 24.

15 A hazai irodalomban lásd erről részletesen Berke

16 A gazdasági egység fogalmával kapcsolatos problémáról, illetve ennek jelentőségéről lásd Berke 2006, 86–128.

17 Lásd az Mt. 85/A. § címét: „A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás”. Ennek a megoldásnak a kritikai elemzését lásd Berke 2006, 242–255.

18 *Grigoris Katsikas versus Angelos Konstantinidis und Uwe Skreb and Günter Schroll versus Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH*. [C-132/91; C-138/81; C-139/91] ügy.

19 Ez az ún. *Widerspruchrecht* intézménye. Lásd erről a német jogban Menze 2000, 22.



gás szerint ugyanis, ha ez a jog nem illelné meg a munkavállalót, minden védelem nélkül tárgya lenne a polgári jogi, illetve a kereskedelmi jogi jogügyletnek, adásvételi, bérleti, használati, üzemeltetési, szolgáltatási stb., szerződéseknek.²⁰ Ezt kiküszöbölendő kerül az ellentmondás joga által olyan döntési pozícióba, hogy saját munkajogviszonyának átszállását képes legyen megakadályozni.

144. A munkáltató fogalma napjainkban ismét előtérbe került, többek között a közösségi és így a német kötelmi jogi reformmal összefüggésben is. A BGB első fejezete első címe az alábbi: *Natürliche Personen, Verbraucher, Unternehmer*. A *Verbraucher* fogalmának elemzésekor többen szükségesnek tartották hangsúlyozni, hogy ennek a kategóriának az összetartozó ellenpárja az *Unternehmer*, és nem az *Arbeitgeber*. A BGB 13. §-a értelmében *Verbraucher* minden olyan természetes személy, aki egy jogügyletet azzal a céllal létesít, hogy sem üzletszerű, sem önálló tevékenységet nem folytat. A 14. § szerint *Unternehmer* az a természetes vagy jogi személy, vagy jogi személyiséggel nem rendelkező társaság, aki/amely egy jogügylet révén iparszerű, vagy önálló tevékenységet folytat. Ebből következően a munkáltató abban az esetben szubszumálható a BGB 14. §-ában meghatározott vállalkozó fogalma alá, amennyiben üzletszerű, vagy önálló tevékenységet folytat, de abban az esetben nem, amennyiben pusztán magáncéljai kielégítése érdekében munkavállalót foglalkoztat. Továbbmenve, egy természetes személy-munkáltató is lehet felhasználó/fogyasztó, amennyiben magáncéljai megvalósítása érdekében köt szerződést. Összegezve tehát, a munkavállaló-munkáltató és a fogyasztó-vállalkozó kategóriák saját maguk önálló fogalom-párjai, azaz egymástól szét kell választani őket, és minősítésük is önállóan, saját megfelelésükben történhet meg.²¹

A munkaadó-munkavállaló versus vállalkozó-fogyasztó BGB szerinti jogállásával kapcsolatos vita jól tükrözi a munkáltató pozíciójának a fentiekben említett alapjogi bázisát. A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása – mint alapjog – többszörösen tagolható. Ennek első szintje nyilvánvalóan az önálló és az önállótlan munkavégzés szétválasztása. A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása ebben a kontextusban azt jelenti, hogy egyrésztől nem lehet senkit sem egy meghatározott fajta munkavégzésre kényszeríteni, másrésztől mindenki szabadon dönthet arról, hogy önálló vagy nem önálló munkatevékenységet folytat. Azaz önállóan jelenik meg a piacon, tehát vállalkozó lesz, vagy ennek hiányában más részére végez munkát, azaz munkavállaló lesz. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a vállalkozó és a munkavállaló kategóriáját egymással párosítsuk – a fentiekben leírtaknak megfelelően. Többen rámutatnak arra, hogy az ún. munkavállalókhöz hasonló személyek (*arbeitnehmerähnliche Personen*), ebbéli minőségükben nem fogyasztók a BGB 13. §-a értelmében, hiszen ők *önálló* tevékenységet folytatnak.²²

A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása alapjogának második osztályozási szintje az önálló munkavégzés – tehát a vállalkozás – relációjában lehetséges, és az előzőeknél összetettebb problémát rejt magában. A vállalkozói, az önálló munkavégzési tevékenységet lehet egyedül és munkavállalók bevoná-

20 A hazai irodalomban ehhez közeli nézetet lásd Kollonay 2002, 293. Kollonay azt a következtetést vonja le, hogy realisabb megoldás lenne a munkaszerződés módosításának a konstrukciójára támaszkodni a munkáltató személyében történő változás intézményének szabályozásánál.

21 Lásd erről többek között Huber 2001.; Schwab 2002.; Alpmann-Pieper 2002.; Gotthardt 2003. Ez a téma egyébiránt hangsúlyozottan tér vissza az *Arbeitsverhältnis versus Verbraucherverhältnis* összevetésénél.

22 Gotthardt 2003, 12.



sával végezni.²³ Ez az elhatárolás az alapjogok kollíziója szempontjából döntő. A vállalkozó/munkáltató ugyanis tevékenysége céljából, rendeltetéséből adódóan a gazdaság oldaláról, a *Havighurst*-től idézett „erősek egyenlősége” szemléletében akarja a foglalkozás és a munkavégzés alapjogából adódó lehetőségeit kihasználni. Alapvetően azért, mert tulajdonos. Ez a tulajdonosi minőség azonban összetett. Egyrészt tulajdonosa magának vállalkozásának, azaz az önálló munkavégzéshez szükséges valamennyi anyagi és szellemi tényezőnek. Másrészt tulajdonosa a vállalkozás működéséhez és hatékonyságához szükséges akaratnak, másképpen fogalmazva döntési hatalma van, amely kifejeződik a *managerial prerogative* elvében is.²⁴ Helyzetét erősíti, hogy a munkavállalók bevonására magánjogi szerződéssel magánjogi jogügyletet létesít. Ezzel a szerződéssel azonban nem egyszerűen gazdasági partnert szerez, nem csupán egy szinallagmatikus jogügylet keletkezik, hanem szerződéses partnerét, a munkavállalót bevonja tulajdonosi érdekszférájába, másképpen fogalmazva a tulajdonosi minőségéből fakadó döntési hatalma alá tereli.²⁵ Annak ellenére, hogy a foglalkozás és a munkavégzés megválasztásának alapjoga a tradicionális alapjogi felfogás szerint egységben kezelendő, azaz egy és ugyanazon alapjogon belül minősíthető a munkáltató és a munkavállaló ez irányú szabadsága,²⁶ ezen a ponton a vállalkozás szabadsága és az ún. munkához való jog mégis élesen elválik egymástól. Ennek alapvető oka az, hogy a munkáltatóként vállalkozónak rendszerint rendelkezésére áll az a tényleges szabadság, amely által e jogát viszonylag könnyen realizálhatja, míg a munkavállalónak ilyen háttere általában nincs. Ismét utalok arra a megállapításra, hogy a munkajog főszabályként mégis azoknak a joga, akik nincsenek azoknak a képességeknek birtokában, hogy önállóan jelenjenek meg a piacon. A vállalkozó/munkáltató a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása alapjogát a tulajdon miatt képes gazdasági alapjogként interpretálni.²⁷ Ezzel a szabadsággal szemben csupán azt követeli meg az állammal szemben az alkotmányos rend, hogy ne tegye lehetetlenné a vállalkozóvá válás lehetőségét. Az e tulajdonnal való rendelkezési jogot lehet korlátozni, és ezáltal a vállalkozó/munkáltató és a munkavállaló egyazon alapjogából származó lehetőségbeli különbségeket kiegyenlíteni vagy legalábbis csökkenteni. Meghatározó ebből a szempontból a német *Grundgesetz* már idézett 14. cikkelyének (2) bekezdése: *Eigentum verpflichtet! A vállalkozó/munkáltatónak a tulajdon bázisára épülő alapjogának korlátozása a munkajogviszony létesítésére tett megelőző kísérlettől kezdve a munkaszerződés megkötésén, a munkajogviszony teljesítésén keresztül, annak megszűnéséig kimutatható.* Ez azért lényeges, mert napjainkban egyre gyakrabban hivatkoznak a munkáltatói struktúra változására, azt csupán mintegy befektetési-kockázati közösségként feltüntetve. Kiemelendő

23 Ez a képlet sem ennyire egyszerű, hiszen az említett „a munkavállaló jogállásához hasonló” személy megítélése rendkívül ambivalens, akár úgy is fogalmazhatunk, hogy ez a jogállás „a vállalkozóéhoz hasonló”.

24 Lásd erről Leary 1996.

25 Találó ezzel összefüggésben *Richardi* megközelítése: *Arbeitgeber als Vertragspartner des Arbeitnehmers und als Inhaber der betrieblichen Organisationsgewalt*. Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. zu §§ 611. skk. RdNr. 545. Lásd ezzel összefüggésben a BGB 315–319. §§-t az egyoldalú teljesítmény meghatározást illetően, valamint ennek hatását a munkajogra. Részletes elemzése: e munka első rész II/4. fejezetében.

26 Jellemző ezen alapjog alábbi megközelítése: *Unter den Tatbestand des verfassungsgerichtlichen Berufsbegriffs fallen ebenso selbständige wie unselbständige Berufe*. Maunz–Dürig 1993, § 12 RdNr. 7.

27 Ebből a szempontból lényeges az ún. kényszervállalkozók ambivalens megítélése. Ők valóban önállóan jelennek meg a gazdasági forgalomban, azonban tényleges helyzetük sokkal inkább a munkavállaló státuszához hasonlít, ugyanakkor nem vonatkoznak rájuk azok a védőintézkedések, amelyek a munkajogi szabályok alapján csak a munkavállalókat illetik meg. Egyáltalán nem véletlen, hogy több ország joga a munkajogi, társadalombiztosítási jogi és adójogi, valamint foglalkoztatási jogi szabályok kiterjesztésével igyekezik védeni ennek a rétegnek az egzisztenciális érdekeit.

ugyanakkor, hogy a kollektív alapjogok, az egyesülési jog, a kollektív tárgyaláshoz való jog, a munkavállalók részvételének joga e megváltozott struktúrájú munkáltatóknál is ugyanúgy működnek, mint a tradicionális munkáltatóknál.

145. A munkajogviszony másik alanya a munkavállaló. A munkajogviszony törékenységét, e jogviszony lavírozását a magánjog és a közjog határán mi sem jelzi jobban, mint az a tény, hogy a munkavállalói minőség meghatározása a munkajogtudomány egyik kardinális problémájává vált. E tanulmány elején, az általános alapvetések keretei között részletesen elemeztem a munkajog általánosan elfogadott premisszáját, a függőséget, illetve annak minősítését. Önmagában a függőség (*Abhängigkeit, subordination*) legál-definíciójának kimunkálása is meglehetősen összetett feladat volt és még napjainkban is annak minősíthető,²⁸ ugyanakkor az elmúlt mintegy harminc évben egyre erőteljesebben jelent meg a munkaerőpiacon egy ún. köztes réteg. Elnevezésük rendkívül változatos. A német jogban jobb esetben *arbeitnehmerähnliche Personen*²⁹ elnevezéssel illetik, de nem egyszer találkozunk a *Scheinselbstständige*³⁰ kifejezéssel. Az angol jogban is több megjelölés használatos, úgymint a *worker*,³¹ a *semi depend employee*,³² a *dependence contractor*,³³ amelyek jelzik a dogmatikai, de a gyakorlatban felmerülő bizonytalanságot is. A francia jog szintén több kifejezést használ, úgymint *travailleurs indépendants*,³⁴ *travailleurs économiquement dépendant*.³⁵ Végezetül szolgáljon példaként az olasz jog újabb keletű szóhasználata, a *lavoratore parasubordinato*,³⁶ amely mintegy reflektál a tradicionális kifejezésre *lavoratore subordinato*.³⁷

Az alábbiakban először azt kísérelem meg bemutatni, hogy milyen kritériumokkal lehet jellemezni a munkavállaló jogállását, különös tekintettel arra, hogy e pozícióhoz milyen alapjogok kapcsolódnak tipikusan. Itt jegyzem meg, hogy míg a munkáltató jogi pozíciójánál elég arra utalni, hogy a munkáltatót/vállalkozót magától értetődően megilleti minden alapjog, amely általában az embert megilleti, és ezeknek az alapjogoknak bizonyos korlátozása történik meg az egyensúly fenntartása érdekében, addig a munkavállaló jogi pozíciójához szinte „hozzá kell rendelni” bizonyos jogokat. Az pedig további kérdés, hogy önmagában a munkavállalói státusz – azaz a munkaszerződés megkötése, illetve a munkajogviszony léte – bizonyos emberi jogokat, pontosabban fogalmazva azok gyakorlását mennyiben deformálja, alakítja át. Ezt követően a munkavállalóhoz hasonló jogállású munkát vállalók és személyesen munkát végzők jogállásának tisztázását végzem el. Erre alapvetően azért van szükség, mert a munkajognak a legutóbbi időkben bekövetkező egyik lényeges változása éppen abban áll, hogy – az adójog és a társadalombiztosítási hatályának kiterjesztésén túl – meghatározott munkajogi intézmények hatálya kiterjed ezekre a munkát végző személyekre is. Kérdés, hogy milyen jogok, és milyen dogmatikai és gyakorlati megfontolásból illetik meg ezeket a személyeket, és ez az állapot milyen kollíziós problémákat vet fel.

28 Lásd erről Aubert-Monpeyssen 1988.; Richardi 1968.; Freedland, 1976.

29 Wank 1988.

30 Maschmann 2001.

31 Lásd részletesen Davidov 2005, 57–71.

32 Luber 2003.

33 Freedland 2003, 27–35.

34 Pélissier–Supiot–Jeammaud 2004, 323–340.

35 Supiot 2000, 131.; Mazeaud 2008, 310–311.

36 Lásd erről Tamajo 2003, 1–28.; Tiraboschi 2008, 427–428.; Biagi 2001, 257–289.

37 Lásd erről részletesen Prosperitti 1958.



146. A munkavállaló (*Arbeitnehmer; employee, employé, travailleur*) fogalma minden ország munkajogában alapvető jelentőségű. A német munkajogban a munkavállaló általános fogalmi meghatározása azért okoz nehézséget, mert a munkajogi joganyag nem kodifikált. *Richardi* meg is jegyzi, hogy a különböző munkajogi tárgyú törvények a nélkül alkalmaznak valamiféle általános, generális munkavállaló-fogalmat, hogy annak jelentését megmagyaráznák.³⁸ A jogszabályok tehát saját alkalmazásukban határozzák meg a munkavállaló fogalmát. Az 1970-ben életre hívott *Arbeitsgesetzbuchkommission* kísérelt meg legáldefiníciót alkotni. Ennek értelmében: *Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, die vereinbarte Arbeit unter Leitung und nach Weisung des Arbeitgebers zu leisten; der Arbeitgeber verpflichtet sich, das vereinbarte Arbeitsentgelt zu entrichten.*³⁹ Nem ment ennél sokkal többre az 1992. évi hannoveri tervezet sem, annak ellenére, hogy a munkajogviszony mellett, külön mintegy negatív munkavállaló fogalmat is rögzített. Ennek értelmében: *Personen, die auf arbeitnehmerischen Tätigkeit am Markt auftreten, sind keine Arbeitnehmer.*⁴⁰ Mindkét megfogalmazás több kérdést is felvetett, különösen a HGB 84. § (1) bekezdésének második mondata tükrében, amely a kereskedelmi képviselő önálló jogállását határozza meg. A törvény ezt a következőképpen definiálja: „*Selbständig ist, wer im wesentlich frei seine Tätigkeit gestalten, und seine Arbeitszeit bestimmen kann.*” Látható, hogy a munkatörvény megalkotására felkért bizottság, döntően az idegen meghatározottságú munkateljesítésben (*fremdbestimmte Arbeit*) látta a munkavállalói minőség lényegét. Ezzel szemben a jogalkalmazás már jóval korábban felismerte, hogy a munkajogviszony, és így a munkavállalói jogállás is tartalmaz számos, az önállóságra is utaló elemet. Így például a konkrét munkatevékenység megszervezése terén az önálló felelősség, és ennek megfelelően ebben a körben az utasítástól való mentesség önmagában nem mond ellent a munkajogviszonynak.⁴¹ A *Henssler* és *Preis* professzorok által 2007-ben megalkotott tervezet⁴² szintén tartalmazza a munkavállaló fogalmát, közvetett módon, az alábbiak szerint: „*Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer zu Diensten nach Weisungen des Arbeitgebers (Arbeitsleistung) verpflichtet...*”⁴³

Az irodalomban több helyen találkozhatunk egymondatos definíciókkal, amelyek általában három determináló elemet tartalmaznak. Az első elem lényege abban áll, hogy a munkavállaló nem valamiféle eredmény produkálására, hanem munkavégzésre köteles. A második fogalmi elem szerint erre magánjogi szerződés alapján köteles, és ezzel kapcsolatban megjegyzik, hogy a munkajogviszonyra jellemző foglalkoztatás, csak a privatautonómia keretein belül érvényesül (lásd a következő fejezetben). A harmadik fogalmi elem értelmében a munkavállaló szolgáltatást más részére teljesíti, és ebből adódóan valamiféle személyi függőség is ki-

38 MünchArbR/Richardi 2002, § 23 RdNr. 4–6.

39 Lásd a törvénytervezet 3. §-ának második mondatát.

40 Lásd a törvénytervezet 1. § (3) bekezdését.

41 A döntések sorából kiemelkedő az egyik korai – 1955. évben meghozott – BAG határozat a foglalkoztatási kötelességgel összefüggésben. Lásd BAG 10. 11. 1955 AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht. A hivatkozott eset, amely a Grundgesetz hatályba lépését követően először ismerte el a munkáltató továbbfoglalkoztatási kötelességét a jogviszony, illetve a szerződés minősítése alapján, egész sor, hasonló tárgyú ítéletnek szolgál alapjául napjainkig. Legújabbán lásd BAG 27. 2. 1985 AP Nr. 14 zu § 6111 BGB Weiterbeschäftigungsanspruch; Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg 15 Sa 102/02 10.02. 2003.

42 *Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (ArbVG)*, Bertelsmann Stiftung, Stand Oktober 2007.

43 *Diskussionsentwurf § 1 Absatz (2)*. Megjegyzem, hogy a tervezet 2006. évi szövegváltozat az alábbi definíciót adta: „Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer, im Rahmen der vom Arbeitgeber geschaffenen Arbeitsorganisation und nach Maßgabe von Weisungen des Arbeitgebers die vereinbarte Arbeit zu leisten (Arbeitsleistung).” Ennek a differenciációnak, az ún. integrációs teszt, illetve a beilleszkedési teória szempontjából különös jelentősége van.



mutatható a munkajogviszonyban. A munkavállaló fogalmának kibontása során – támaszkodva a vázolt három elemre – a munkavállalói minőséget ún. közvetlen és közvetett fogalmi elemekkel jellemzik. Ezek azonban olyan indíciumok, amelyek önmagukban még nem bizonyítják a munkavállalói minőséget, de együttesen, egyazon irányba mutatóan megerősítik azt. Az irodalomban és a jogalkalmazásban még mindig az egyik meghatározó ismérv a személyi függőség (*persönliche Abhängigkeit*), azonban már korántsem az ismertett *Sinzheimeri* értelmezésben.⁴⁴ A jogalkalmazás szintén előszeretettel használja még ma is az ún. beilleszkedési elméletet (*Eingliederungstheorie*), amelynek értelmében a munkajogviszony és a munkavállalói minőség egyik mintegy klasszikus ismérve a munkáltató szervezeti rendjébe történő beilleszkedés.⁴⁵ A jogalkalmazás időközben ugyanakkor kénytelen volt elismerni, hogy ez az ismérv rendkívül vitatott, hiszen számos olyan munkavállalóként ellátott tevékenység létezik, amelynek teljesítésekor a munkát végző semmilyen szervezetbe nem illeszkedik be, továbbmenve, a munkáltatónak egyszerűen nincs szervezete.⁴⁶ A személyi függőséget ezért más ismérvvel is kapcsolatba hozták, így mindenekelőtt a szakmai utasításhoz való kötöttséggel. Ez a kapcsolódási pont is rejt azonban magában bizonytalanságot, hiszen számos olyan beosztás, illetve tevékenységfajta létezik, amelyben a szakmai utasításhoz való kötöttség nem jön szóba, azonban ez a munkát végző személy munkavállalói jogállását nem érinti. Az utasításhoz való kötöttség a jogalkalmazás szerint általában abban az esetben jár együtt a személyi függőséggel, amennyiben az utasítás egyben magában foglalja a hely és idő szerinti kötöttséget is. Többen rámutatnak azonban arra, hogy még ennek a hiánya esetén is lehet szó munkajogviszonyról és így munkavállalói minőségről. A személyi függőséget végezetül összekapcsolták a munka idegen felhasználásával (*Fremdnützigkeit der Arbeit*). Nyomatékosítom, hogy nem a munkatevékenység eredményének idegen hasznosításáról van szó, hiszen ebben az esetben bármely vállalkozási – azaz önálló – tevékenység is a munkajog alá lenne szubsumálható. Ezzel összefüggésben jegyezte meg Lieb, hogy a munkavállaló elveszti diszponálási lehetőségét saját munkája felett, még abban az esetben is, ha látszólag önállóan tevékenykedik.⁴⁷ Többen rámutatnak azonban, hogy ez a megközelítés is kétséges, például az ún. *freier Mitarbeiter* és a munkavállaló viszonylatában.

147. Annak ellenére, hogy a személyi függőség elve számos ponton módosult, az irodalom álláspontja szerint ez a fogalom ma is olyannyira bizonytalan, hogy a munkavállalói minőség meghatározására, illetve elhatárolására alkalmatlan. Ezért a függőség szempontjából is teleologikus fogalmat kíséreltek meg kimunkálni. Ebből a szempontból figyelemreméltó Wiedemann álláspontja, amelynek értelmében a munkavállalót azáltal lehet karakterizálni, hogy nem tud részt venni a gazdasági forgalomban, mert elvesztette szabad gazdasági diszpozíciós képességét. Rendkívül lényeges azonban, hogy mivel mégis csak magánjogi cseretípusú szerződés általi jogviszonyban áll, döntő fontosságú számára a védelmi szükséglet (*Schutzbedürftigkeit*) elismerése.⁴⁸ Wiedemann okfejtésére jellemző továbbá, hogy ezt a védelmi szükségletet nem csupán arra a fel-

44 A személyi függőség sokkal inkább kapcsolódási pont és viszonyítási alap. Lásd Molitor 1925; Nikisch 1926; Jacobi 1927.

45 Ennek az elméletnek leghatározottabb képviselője Nikisch volt. Lásd erről Nikisch 1926; Molitor 1925.

46 Ilyenek például a rádió vagy a televízió munkatársainak egyes feladatai. Lásd BAG 15. 3. 1978 AP Nr. 26 § 611 Abhängigkeit.

47 Lieb 1976, 211.

48 Wiedemann 1966, 15–19.



fogására alapozza, amely szerint a munkajogviszony alapjaiban cserekötelem (*Arbeitsverhältnis als Austauschverhältnis*), hanem a munkajogviszony egyben „személyi-jogi” közösségi viszony is (*Arbeitsverhältnis als „personenrechtliches” Gemeinschaftsverhältnis*).⁴⁹

A későbbi, és a ma uralkodó felfogás Wiedemann – és mások⁵⁰ – álláspontját abban feltétlenül elutasítja, hogy az a védelmi szükségletet az önmagáról való gondoskodási képtelenséghez köti. Richardi okfejtése szerint ez a megközelítés restriktív jellege mellett a munkajog érvényesülésének körét is korlátozza.⁵¹ A védelmi szükségesség, illetve igény ugyanakkor korántsem szükségtelen, csak nem a Wiedemann által felállított alapon. Wank a munkavállaló fogalmát szembeállította az önállóan munkát végző, azaz a *Selbständige* kategóriájával.⁵² Munkájában mindenekelőtt arra keresi a választ, hogy a munkavállaló védelmi szükségletének mi az alapja. Kifejti, hogy a társadalomban léteznek olyan csoportok, akik valamilyen oknál fogva szintén alárendelt helyzetben vannak, példának okáért a vásárlók/fogyasztók, a bérlők, a gyerekek, de adott helyzetben maga az állampolgár, mint ilyen. Kérdés, hogy a munkavállaló védelmi szükséglete az általános kockázat miatt megalapozott-e, vagy létezik egy sajátos, csak a munkáltató-munkavállaló relációjában meghúzódó ok. Wank arra a következtetésre jut, hogy a szociális védelmi szükséglet ugyan felfogható tipikusan munkajogon belüli igénynek, azonban szociális védelmi szükséglet keletkezhet már a munkaszerződés megkötése előtt és a munkajogviszony megszüntetését követően is. A szociális védelmi igénynek csak egy fajtája az, amit a munkajog indukál, és a védelem eszközei is rendkívül eltérőek a szociális jogok különböző típusain keresztül, illetve ezek közül csak egyik, a munkajogban az egyéni és a kollektív munkajogi intézmények által nyújtható védelem.⁵³

Az újabb irodalomban Maschmann dolgozta fel a munkavállaló és az önálló, személyesen munkát végző személy jogállásának dogmatikai problémáját.⁵⁴ Ő is részletesen elemzi a tradicionális személyi függőség teóriáját és a gyakorlatban jelenlévő elemeket, azonban ennek kritikájaként arra a következtetésre jut, hogy ennek az elemnek az előtérbe állítása elrejtje a munkajogviszony többi elemét, és

49 Wiedemann utal arra, hogy ezt az elméletet a II. világháborút követő időszakban rendkívül sok kritika érte, amelynek oka lehetett a személyi-jogi, közösségi elmélet eltorzult változatának uralma a nemzeti szocialista munkajogban. Nézete szerint a közösségi eszme eltüntetése óriási feszültséget eredményezne. Utal továbbá arra, hogy a hűség gondolata (*Treuegedanke*) egyáltalán nem idegen a magánjogtól. Lásd erről Hueck–Nipperdey, 1957. A munkajogviszony személyi-jogi közösségi jellegének kritikai elemzését lásd Wiedemann 1966, 25–46. Nézete szerint a munkajogviszony közösségi jellege az, ami a szokásos szerződéses kötelek tartalmát a munkajogviszonyban befolyásolja, sőt egyenesen átalakítja. Az általános *Treuepflicht*-nek köszönhetően több olyan köteletség jelentkezik, amely általában egyéb kötelekénél nem, vagy nem ilyen hangsúllyal jelenik meg. Példának az eltérő bánásmód tilalmát említi. Wiedemann 1966, 28. Lásd erről hasonlóan Kunze 1973, 333–361.

50 Lásd Lieb 1976; Beuthien–Wehler 1978.

51 MünchArbR/Richardi 1993, § 23 RdNr. 31.

52 Wank 1988.

53 Ennek sémáját lásd Wank 1988, 58–59. A német munkavállaló-fogalom és vele összefüggésben a szociális védelem szükségessége tekintetében újabban kimutatható, hogy a munkajog védelmi rendelkezésein kívül több jogág is kialakította a maga védelmi rendszerét. Elsősorban a védelmen és nem a korlátozáson van a hangsúly. A munkához való jog mellett jelen vannak a tipikusan a munkajog intézményei által kimunkált védelmi elemek – így például a foglalkoztatás védelme az egzisztenciális biztonság terén –, de az általános személyiségvédelem is a magánjog klasszikus eszközein kívül, illetve mellett, sajátos munkajogi eszközökkel valósul meg. A munkavállaló védelmi igénye részben jelentősen különbözik az önállóan munkát végző védelmi szükségletétől, ugyanakkor több hasonlóság megfigyelhető. Egyáltalán nem véletlen, hogy az újabb irodalom is e munkát vállalók védelmi igényét helyezi előtérbe, és nem tartja szükségesnek valamiféle új munkavállaló fogalom kimunkálását. Lásd Richardi 2000, 957–972.; Bauschke 1994, 209–215. A munkavállaló-fogalom és az ún. látszat-önálló munkát végzők jogállásáról és aktuális problémáiról lásd a *Recht der Arbeit* 1997/6. füzetében Schliemann és Kretschmer tanulmányát. Előbbi arra a megközelítésbeli problematikára hívja fel a figyelmet, amely a semleges és a tendenciózus megközelítésben rejlik. Utóbbi a két kategória szociális jogalkalmazásbeli megítélését elemzi. Lásd Schliemann 1997, 322–327.; Kretschmer 1997, 327–333. A probléma munkavállalói részvétel oldaláról történő megközelítését lásd Beuthien 1987.

54 Maschmann 2001.



ezen keresztül a munkavállalói minőség összetettségét.⁵⁵ A német felfogásból kitűnően, a személyi függőség mellett, időről időre elhalványul a gazdasági függőség teóriája, de időszakonként fel is erősödik. Általában akkor, amikor valamilyen szociális megfontolások vezetnek a jogalkotót. Ezzel összefüggésben Maschmann azt emeli ki, hogy aki napjainkban túlzott jelentőséget tulajdonít a gazdasági függőségnek, nem vesz tudomást a más részére végzett munka sokféle jogi kifejezési lehetőségéről. Továbbá, arról sem, hogy a munkajog nem ún. státuszviszonyokat szabályoz, hanem a feleknek végeredményben rendelkezésére áll egy bizonyos mértékű választási szabadság is. Végezetül hangsúlyozza, hogy a gazdasági függőség teóriájának ékes cáfolata, hogy a jog korántsem kétpólusú berendezésű, azaz nem csak a tisztán munkavállalói és vállalkozói jogállást ismeri el, hanem létezik, és egyre terebélyesedik egy, a munkavállalóhoz hasonló jogállás, amelyet pl. a tarifaszerződésről szóló törvény szintén a gazdasági függőséggel jellemez.⁵⁶

Maschmann a munkáltatói minőséghez a munkaszerződés jogi természetén keresztül jut el, amelyet kizárólag a szerződési dogmatika alapján minősít.⁵⁷ A munkavállalói minőséget a *Dienstvertrag* tagozódásának megfelelően a *freier Mitarbeiter* jogállásával történő összehasonlításon át közelíti meg, amely utóbbit a személyes függőség hiányával jellemeznek. Álláspontja szerint, ha igaz az az állítás, hogy a munkaszerződés a *Dienstvertrag* egyik alfaja, akkor egy adott szerződés csak abban az esetben minősül munkaszerződésnek, ha rendelkezik a *Dienstvertrag* konstitutív elemeivel. Mivel azonban a *Dienstvertrag* kettévált, – álláspontja szerint – az egyiket a másik ellentétéjeként lehet definiálni. Ebből viszont az következik, hogy a közös ismérveken túl egyedi jellemzőknek is kell lenniük.⁵⁸ Annyi bizonyos, hogy mindkettőben közös a teljesítés eredményét illetően a megtestesült mű (*Sachwerk*) *de iure* hiánya. Az így nyert eredményt általában a *Leistung* kifejezéssel illetik. Ami a munkaszerződés lényegét, és ezáltal a munkavállalói minőség szubsztanciáját illeti, az elhatárolási ismerv a szerződésben elismert irányítási jog,⁵⁹ ami egyébiránt korántsem új elem a német irodalomban.⁶⁰ Az irányítási jog markáns megnyilvánulása az utasítási jog, ami a hagyományos megközelítésben konkretizálási jogként ismert.⁶¹ Maschmann az egyoldalú irányítási jogot, és ezen belül az utasítási jogot alapvetően a BGB 315. §-ból vezeti le, amennyiben ezt a szerződéses alapozású alakító jogot (*Gestaltungsrecht*) elsősorban a teljesítés során felmerült koordinációs konfliktusok feloldása eszközének tekint.⁶² Ezen a ponton viszont ő sem tud szabadulni a rendelkezésre állás, és az ebből levezethető – bizonyos mértékű – személyes függőség hatása alól. Ezt azonban azzal oldja fel, hogy a munkavállaló a munkáltatóval szemben csupán közvetett alárendeltségben áll, személyében nincs közvetlenül a munkáltató uralma

55 Többekkel együtt hangsúlyozza, hogy a munkavállaló éppen olyan független, mint bármely más állampolgár. A személyi függőség tulajdonképpen egy szerencsétlen megfogalmazása az ún. idegen meghatározottságú munkának. Lásd Maschmann 2001, 59.

56 § 12a TVG.

57 Ez a megközelítés, mint kiindulópont eleve kizárja a munkajogviszonynak az ettől lényegében eltérő minősítését, nevezetesen azt, amelyik szerint, a munkajogviszony „*personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis*”. Lásd Maschmann 2001, 110.

58 Mindehhez hozzátehetjük, hogy a *Dienstvertrag* és a *Werkvertrag* elhatárolása sem olyan egyszerű, mint ahogyan a hagyományos minősítési szempontok alapján sokáig képzeltük. Maschmann öt kivételt sorol fel, mint atipikus jegyeket a vállalkozási szerződés tekintetében. Maschmann 2001, 115–120.

59 Maschmann 2001, 170.

60 Popp 1998, 18–21.; Birk 1973; Hromadka 1997, 569–580.; Wlotzke, 1965 180–191.

61 A hazai irodalomban ennek a nézetnek markáns képviselője Román 1972, 65., 130–131.

62 Maschmann 2000, 175.



alatt, a munkáltatónak csupán lehetősége van a munkavállaló munkaerejével való rendelkezésre.⁶³

148. A munkavállalói minőség meghatározása összetettsége miatt az angol munkajogban is nehéz feladatnak tűnik. Az irodalom – a német joghoz hasonlóan – a függő munka (*dependent labour*) kategóriáján keresztül közelít a munkavállaló fogalmához.⁶⁴ A jogtudomány mellett a jogalkalmazás alakított ki egy viszonylag átfogó tesztet a függő munka, és így az ilyen munkát végző munkavállaló minősítésére.⁶⁵ Ennek legfontosabb elemei a munkáltató ellenőrzési, felügyeleti jogának megléte, a munkáltató szervezetébe, illetve érdekkörébe való integrálódás, a gazdasági realitás elemzése, a formális vagy személyes alárendeltség kimutathatósága, valamint a jogviszony tartalmának elemzése.⁶⁶ Hasonlóan a német fel fogáshoz az angol jogban is utalnak arra, hogy egy-egy tényező kiemelése nem feltétlenül járul hozzá a minősítés eredményességéhez. A klasszifikációt a jogalkotás annyiban nehezíti, hogy itt sincs egységes terminológia, hanem a különböző törvények – szintén a német joghoz hasonlóan – saját alkalmazásuk számára alakították ki az *employee* teleologikus fogalmát.

Bármennyire is meglepő, az absztrakt munkavállaló-fogalom ugyanakkor éppen a jogalkalmazás által fejlődött ki. A bíróságok a XIX. század végétől számos olyan ügyben döntöttek, amelyben állást kellett foglalni egy adott jogviszony minősítésében, így az *employment*, illetve a *service* kérdésében. A jogalkalmazó a munkajogviszony, illetve a szolgálati jogviszony egyik legfontosabb fogalmi elemének az ellenőrzést, a *control*-t tartotta.⁶⁷ Ez az álláspont szinte a mai napig tartja magát, annak ellenére, hogy többen hangsúlyozzák, miszerint a *servant* kitétel, amelyre az idézett fogalmazás vonatkozott, nem minden tekintetben alkalmazható a modern munkajog *employee* kategóriájára.⁶⁸ Ebbe az utóbbi csoportba tartoznak a különböző szintű vezetők, és az ún. jól kereső előmunkások. Napjainkban többen annak a nézetnek adnak hangot, hogy önmagában a munkáltatói kontroll nem fejezi ki a munkajogviszony lényegét, és a technológia, az ismeretek fejlődésével egyre több olyan tevékenység alakult ki, amely már kiesik a klasszikus munkaadói ellenőrzés alól.⁶⁹ A munkaadói ellenőrzés mellett a munkavállalói pozíció minősítésének másik eleme az ún. integráció, azaz annak a vizsgálata, hogy a munkavállaló mennyiben épül be a munkaadó szervezeti rendszerébe, illetve mennyiben hat rá a munkaadó szervezeti és működési rendje. Más megfogalmazásban az ún. integrációs teszt esetében annak van jelentősége, hogy a munkát végző munkája mennyiben illeszkedik a munkaadó üzletmenetébe.⁷⁰ Nyilvánvaló, hogy e teszt alapján olyan tevékenységek, illetve olyan személyek minősül-

63 Maschmann 2000, 175.

64 Lásd többek között Barbagelata 1986; Hepple 1986, 69–83.

65 Ismerteti Deakin–Morris 1998, 149–171.

66 E kritériumokkal összefüggésben – Wank elemzéséhez hasonlóan – megjegyzik, hogy értékelésükkel körültekintően kell bánni, hiszen napjainkban a munkavégzéstől függetlenül, a társadalomban számtalan függőségi helyzet alakulhat ki, ún. paraszubordináció jöhet létre. Lásd ezzel összefüggésben Pedrazzoli 1989.

67 Egy 1880-ban hozott döntésében az alábbi definíciót fogalmazta meg: *servant is a person who subject to the command of his master as to the manner in which he shall do his work*. Lásd a *Yewens v Noakes* (1880) 6 QBD 530, 532, 533 ügyet.

68 A XIX. század végén – tehát a hivatkozott ítélet korában – az ún. *wage-dependent workers* kategóriáján belül is több munkavállaló-típus létezett. A *servant* fogalmát általában a fizikai munkavállalókra, a „munkásokra” (*workmen*) használták, míg a magasabb beosztású munkavállalókat a *professionals* vagy a *managers* kitétel alkalmazták. Az előző csoport tagjai – tehát a munkások – a *Master and Servant Act*, majd később az *Employers and Workmen Act* hatálya alá tartoztak.

69 Lásd az egyes munkavállalói kategóriák részletes elemzését 1800–1950 közötti időszakban Bercusson 2001.

70 Deakin–Morris 1998, 162.





nek munkavállalásnak, illetve munkavállalónak, amelyek, akik a kontrol teszt alapján esetleg kiesnének ebből a kategóriából. Az integráció elemzése alapján munkavállalónak minősül magától értetődően a *professional*, a *manager*, sőt még a bedolgozó (*outworker*) is. Ez utóbbi jelentősége egyre nőtt, az *outworker* és a *sub-contractor* pozíciójának közelítése, illetve összemosása által.⁷¹

Ezen a ponton az angol jogban is belép a szociális védelmi igény eszméje, amelynek az érvényesülése érdekében a legújabb jogalkalmazás újabb két minősítési kritériumot állított fel. Az egyik, a gazdasági realitás (*economic reality*), a másik a kötelességek kölcsönösségének (*mutuality of obligation*) tesztje. A gazdasági realitás tesztje arra a kérdésre keresi a választ, hogy a munkát végző ténylegesen saját üzletmenete szerint saját számlájára végez-e munkát – valójában úgy, mint a vállalkozó (*entrepreneur*) –, vagy oly módon végez más részére munkát, hogy a szolgáltatás fogadója egyedül viseli az üzleti kockázat alapján felmerülhető veszteséget vagy nyereséget.⁷² Ennek a tesztnek létezik egy másik megközelítési módja is. A bíróság számos esetben azt vizsgálja, hogy ki szervezi meg a munka részleteit, valamint milyen infrastruktúrával (eszközök stb.). Ennek a vizsgálatnak is része a kockázatviselés, valamint korántsem mellékesen a fizetés módszere. Abban az esetben, ha az elvégzendő munkáktól függetlenül a munkát végző meghatározott rendszerességgel, azonos periódusokban, azonos összeget kap, kétség esetén a bíróság könnyen munkabérnek minősíti, és az érintettet munkavállalóként kezeli. A tényleges gazdasági helyzet tesztjéhez szorosan kapcsolódik a kötelességek kölcsönösségének vizsgálata, amely egyben kötődik a kontroll elem feltárásához is. A kötelességek kölcsönössége egyben azt is jelenti, hogy a kötelességek és a jogok mintegy kiegyenlítik egymást, és kimutatható a szinallagmatikus kötelmek egyik jellemzője a jogok és kötelességek egyensúlya. A korábbi fejezetekben többször említettem a munkajogviszony tartalmának felborult egyensúlyát, amelyet főszabályként a munkáltató jogaival és a munkavállaló kötelességeivel lehet kifejezni.⁷³ Mivel a munkajogviszony tartam-jogviszony – függetlenül attól, hogy határozott időre is létesíthető – *Freedland* a kötelességek kölcsönösségéhez sajátos módon közelít. Álláspontja szerint a munkaszerződésnek több időbeli szintje van. Az alapszint – amely minden munkavégzésre irányuló jogviszonynak része –, a munkaszerződés jelenére vonatkozik, amennyiben az egyik fél valamilyen munka elvégzésére köteles, a másik fél pedig e munka ellenértékének a megfizetésére. Látható, hogy ez nemcsak a munkaszerződésnek, hanem a vállalkozásnak, a megbízásnak, az alkuszi szerződésnek stb. is része. *Freedland* nyomtatékosítja azonban, hogy a munkaszerződésben benne foglaltatik egy bizonyos ígéret a további munkavégzésre és a további foglalkoztatásra. Végeredményben ez a kölcsönös ígéret adja meg a munkajogviszony stabilitását, amely adott esetben lényeges lehet a munkáltatónak is, de nyilvánvaló, hogy a munkavállalónak ehhez alapvető egzisztenciális érdeke fűződik.⁷⁴

71 A munkáltatók ugyanis újabban előszeretettel élnek az *outsourcing* eszközével, elsősorban a költségek csökkentése érdekében. A kiszervezett tevékenységeket végzők így az integrációs teszt alapján sem minősülnek munkavállalónak, hanem olyan munkát végzőknek, akivel a munkáltató/megrendelő már nem *employment of contract*, hanem *employment for contract* kauzája alapján áll jogviszonyban.

72 Lásd a *Market Investigation Ltd. v. Minister of Social Security* (1969) 2 QB 173 esetet. Ebben az ügyben egy részmunkaidőben foglalkoztatott piackutató annak ellenére munkavállalónak minősült, hogy a másik fél diszkrecionális jogköre meglehetősen korlátozott volt. Lásd még a *Ferguson v John Dawson Ltd.* (1976) IRLR 346; *Binding v Great Yarmouth Port and Haven Commissioners* (1923) 16 BWCC 28.

73 A munkajogviszony tartalmának ebből a szempontból történő elemzését a hazai irodalomban lásd Román 1989, 125–133.

74 *Freedland* 1976, 21–24.



Mindezek alapján az angol munkajogi jogalkalmazásban is kialakult egy ún. *multiple test*. Egy adott ügyben a jogalkalmazás a munkavállaló fogalmát az alábbi ismérvekkel határozta meg. A szolgáltatás nyújtója abban állapodik meg, hogy díjazás ellenében saját munkáját rendelkezésre bocsátja, és ez által szolgál munkaadójának; a második ismérv értelmében szolgáltatásait a munkaadó ellenőrzése/felügyelete alatt végzi, kellő szakértelemmel; s végezetül a szerződés egyéb rendelkezései összhangban vannak a munkajogviszony rendeltetésével.⁷⁵ A jegyzetben ismertetett esetben a közigazgatási eljárás során munkajogviszonynak minősítették az érintett szállító-gépkocsivezetőt, míg a bíróság álláspontja szerint az érintett nem munkavállaló, hanem *small business man*.⁷⁶ Ez a bírói döntés egyrészt meglepetést okozott, másrészt jól mutatja, hogy mennyire kényes, pontosabban kétséges az említett *multiple test* alapján megítélni az egyes tevékenységet végzők jogállását. Később az ismérvek ugyan finomodtak, de ezzel együtt bonyolultabbá váltak. Jellemző, hogy alig több mint másfél évtizeddel a most tárgyalt döntést követően egy másik ügyben a bíróság nem kevesebb, mint tizennyolc releváns faktort rögzített a munkavégzést kifejező jogviszonyok minősítésénél.⁷⁷

Az angol jogot illetően összefoglalásképpen megállapítható, hogy a munkavállaló jogállásának meghatározásánál, illetve az egyéb munkavégző kategóriáktól való elhatárolásánál szintén egyre jelentősebb szerepet kap a szociális védelmi szükség, illetve igény. Ennek biztosítása érdekében a munkavállaló jogállás meghatározása jogdogmatikai elemek mellett pragmatikus megfontoláson alapuló kritériumok bevonását is szükségessé teszi. Álláspontom szerint – ha talán nem is olyan élesen, mint a német jogban – a *right to work* intézményében szintén a munkáltató/vállalkozó jogainak bizonyos korlátozását figyelhetjük meg, míg a munkavállaló/önfoglalkoztató e jogának érvényesítésében határozott támogatás mutatható ki újabban.

149. A francia munkajogban a munkavállalói minőség meghatározását szintén a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony elemzésén keresztül kísérlik meg. A jogalkalmazás és a jogtudomány a nagyjából ugyanazt a munkavállaló-fogalmat adja, illetve ugyanazokat a fogalmi elemeket sorolja fel, mint amelyeket a német vagy az angol jogban láthattunk. Ennek megfelelően a munkaszerződés alatt azt a szerződést kell érteni, amelyben az egyik fél munkavégzésre vállal kötelezettséget oly módon, hogy a másik fél felügyelete alatt végzi azt, míg a másik fél a megállapodott munkabért köteles ezért a munkáért megfizetni.⁷⁸ A munkaszer-

75 Lásd a *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Minister for Pensions and National Insurance* (1968) 2 QB 497 esetet. Az ügyben az RMC cég kevert beton előállításával és eladásával foglalkozott. A cég független szállítási vállalkozókat alkalmazott, akik bérelték a cég érdekeltségébe tartozó másik vállalkozástól a szállítójárművet. A szerződés értelmében a *owner-driver* a cég egyetértésével maga helyett kijelölhetett arra alkalmas gépkocsivezetőt; ennek a személynek a fizetéséért ő volt felelős; köteles volt a cég egyenruháját viselni; köteles volt betartani a cég arra kijelölt munkatársainak az ésszerű utasításait; köteles volt gondoskodni a szállítójármű állapotáról. Az alábbi tények ismerete figyelemreméltó a jogállás meghatározásánál. A szolgáltatást adó nem munkaidőben dolgozott és ezért nem illette meg munkaközi szünet sem. A cég nem határozta meg, hogyan és mely útvonalon vezesse a szállítójárművet. Amennyiben egy depóban legalább kilenc *owner-driver* dolgozott, megszervezheték szabadságolásukat azzal, hogy egyidejűleg csak egy ember mehetett szabadságra. Ebben az időszakban fizetését a többiek kiegészítették egy meghatározott összeg erejéig. Végezetül a főszezonban a cég három vagy négy, munkajogviszonyban (*contract of service*) álló gépkocsivezetőt bocsátott rendelkezésre.

76 MacKenna bíró álláspontja szerint a szerződés nem munkaszerződés, hanem szállítási/fuvarozási szerződésnek minősül.

77 *O’Kelly and others v. Trusthouse Forte* (1984) 1 QB90. Így többek között munkajogviszony léteére utal, ha a munkát végző nem fektet be a vállalkozásba, ha a szolgáltatást nyújtó olyan kifizetésekhez jut, amelyeket általában a munkavállalók kapnak (fizetett szabadság), ha ösztönző jellegű juttatásokban részesül (bonus, prémium), ha a kifizetéseit az adó és a társadalombiztosítás terheinek levonásával csökkentik stb.

78 Ez a definíció gyakorlatilag egyidős a Code du Travail összeállításának kezdetével. Az egyik meghatározó definíció az alábbi volt: «le contrat de travail est le contrat par laquelle une personne s’engage à travailler pour une autre qui s’oblige à lui payer



zódás, pontosabban fogalmazva ennek joghatása, azaz a munkajogviszony mintegy szükséges tartalmi elemei a személyes munkavégzés, a munka ellenértéke, a munkabér és végezetül az alárendeltség.⁷⁹ Az egyes kritériumokat illetően a francia munkajogtudomány és a jogalkalmazás egyaránt kiemeli, hogy ezek az elemek önmagukban csupán szukcesszív jellegűek lehetnek, és komplexitásukban értékelendők.⁸⁰ Figyelemreméltó a kommentárirodalom értelmezése, illetve minősítése, amely a munkaszerződés egyik meghatározó elemének tekinti az önkéntes, mintegy szabad kötelességvállalást.⁸¹ Ez, és az alárendeltség kettőssége egyértelműen utal arra, hogy a francia jogtudományban is meglehetősen nehezen értelmezhető az a kötelelem, amely alárendelt pozícióba helyezi a jogviszony egyik alanyát, aki ugyanakkor, mint a szerződés alanya önkéntesen vállalja ezt a kötelemet. Fogalmazhatók úgy is, hogy „kénytelen” önállóan vállalni ezt a kötelemet. A francia jogtudomány is végigjárta azt a dogmatikai értelmezési vitát, amely az alárendeltség mibenlétére vonatkozott. Alapvető kérdés ma is, mit jelent a jogi alárendelődés. Magától értetődően korábban előtérbe került a gazdasági függőség, és ehhez természetesen hozzákapcsolódott a szociális támogatás szükségességének doktrínája. Mivel a francia munkajogban is számos olyan tevékenységet folytatnak, amely nem, vagy csak nehezen vonható a munkaszerződéssel létesített munkajogviszony fogalma alá, megfigyelhető volt az alárendelt pozíció bizonyos kiterjesztése, majd később bekövetkezett egy szűkítés. A jogalkalmazás bizonyos, első látásra önállónak tűnő tevékenységek esetében is a munkajog szabályai szerint minősítette a szerződést, így például a sportolók tekintetében.⁸²

A jogalkotó – hasonlóan a német szociális törvénykezésben ismert megoldáshoz⁸³ – a dogmatikai viták hatására, de talán ezektől függetlenül is, pragmatikus megfontolások alapján döntött. A jogirodalom és a jogalkalmazás ugyanakkor éppen a független munkát vállalatától történő elhatárolás miatt kialakította a szubordináció bizonyos jellemzőit. Ennek ismerete a hazai jogalkalmazás elemzése szempontjából sem lényegtelen. A teszt egyik legfontosabb eleme, a felek magatartása (*le comportement des parties*).⁸⁴ A következő elem a tényleges munkavégzés, illetve a folyamatos munkavégzés kötelessége. Ezzel összefüggésben egyik meghatározó elemnek tartják a munkavégzés helyét. Amennyiben a munkát végzőnek

un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité ou de la quantité de l'ouvrage accompli, doit d'après toute autre base arrêtée entre d'employeur et l'employé.» A definíciót idézi Pélissier – Supiot – Jeammaud 2002, 188.

79 Aubert-Monpeyssen 1988.

80 Couturier 1990 tome 1, préc, n 44-3.

81 Lásd Code du Travail 1999, magyarázat az Art. L. 121-1-hez.

82 Később a jogalkotó az 1994. évi *loi Madelin*-nel pedig olyan társadalombiztosítási rendszert vezetett be, amely által a ténylegesen független egyéni vállalkozók (önfoglalkoztatók) – *l'entreprise individuelle* – akik ugyanakkor gazdaságilag ugyanolyan helyzetben voltak mint a munkavállalók, szociális helyzete lényegesen javult, éppen a közterhek befizetésének arányos biztosítása révén. Lásd a Loi Madelin 94-126 du 11 fevr. 1994. Beépítve a Code du Travail rendelkezései közé többek között L 120-3 (régí számozás).

83 Lásd *Sozialgesetzbuch IV § 7 (4)*. Elemzését lásd Richardi 2000, 957–972.

84 Ennek vizsgálatakor jelentős a felek ráutaló magatartása, a szolgálatot fogadó viselkedése, az utasítás, vezetés intenzitása. Az sem mellékes, hogyan „szerzi” a szolgáltatás fogadója a munkavégzőket, valóban magánjogi, kereskedelmi ügyletekről van szó, vagy pedig tipikusan munkaerőt keres például munkaerő-toborzás útján. Utaló jel lehet a munkavégzők nyilvántartásba vétele, jelenléti ív vezetése stb. Többen felhívják a figyelmet arra, hogy a felek magatartása – egybevetve a tényleges munkavégzés jellegével – már önmagában is kellő támpontul szolgálhat a jogviszony minősítésénél. Következő lehetséges vizsgálati terület lehet a személyes munkavégzés, illetve a munkavégző számára egyéb – egyenrangú – szakmai segítség, illetve a családtagok közreműködésének hiánya. Ezzel összefüggésben ugyanakkor megjegyzendő, hogy önmagában a közreműködés megléte nem minden esetben változtatja meg a jogviszony minősítését. Különösen 1982. július 10-e után meghatározott területen lehetséges családtagi közreműködés. Lásd Code du Travail L. 784-1 (régí számozás).





rendszerint a munkáltató szervezetében kell munkát végezni, ezt a szubordináció egyik elemének tekintik.⁸⁵ Az alárendeltség, illetve a nem önálló munkatevékenység további szimptomája a szolgáltatást nyújtó infrastruktúrájának hiánya. Különösen igaz ez azokra a tevékenységekre, amelyekhez viszonylag drága termelőeszközök, munkaeszközök tartoznak. Megfigyelhető, hogy egyes területeken a munkáltató kiszervezi a munkavállalókat, illetve e munkafajtákat, majd a korábbi munkavállalókat már mint vállalkozókat „foglalkoztatja”.⁸⁶ És végezetül a szolgáltatást fogadó kontrollja, illetve vezetése, irányítása is meghatározó szempont lehet (*la direction et le contrôle du travail*).⁸⁷

150. Miért fontos napjaink munkajogtudománya, a jogalkotás és a jogalkalmazás számára a munkavállaló fogalmának lehető legpontosabb meghatározása. Alapvetően azért, mert a munkajog intézményrendszere, egész struktúrája a munkavállaló és a munkaszerződés fogalmára épült. A munkajog struktúráján nem csupán az individuális munkajogot, azaz a munkaszerződés vagy a munkajogviszony tanát értem, hanem a kollektív munkajog valamennyi intézményét.⁸⁸ A munkavállaló fogalmának – függetlenül az ismertetett tesztek különböző részleteitől – egyik jellemzője volt a fogalom egységére, zártságára való törekvés, amely jószerével hosszabb ideig ellenállt a gazdasági folyamatok változásának. A munkavégzést szabályozó jogviszonyokban azonban megindult egy radikális kiegyenlítődés. Maschmann úgy fogalmazott, hogy amennyire vesztít „státuszjellegéből” az eladó, a bérlő, a haszonbérlő, a megrendelő stb., úgy veszíti el tradicionális státusz-jellegét a munkavállaló – mint ilyen.⁸⁹ Ez a folyamat nem ma kezdődött el, és a munkavállaló minőség megfogalmazására tett kísérletekben mindig ott rejlik a munkavállalóhoz hasonló jogállású munkát végzők definiálására való törekvés.⁹⁰ A munkavállaló fogalmának egzakt definiálása tehát azért elengedhetetlen, mert az ő jogállásán keresztül igazolható a munkáltató meghatározott jogainak korlátozása az alapjogok kollíziójának feloldása eszközeként. Abban az esetben viszont, ha kimutatható, hogy más jogállású munkát végző személyek úgy viselkednek, mint a munkavállaló, hasonló szociális védelmi szükségletük van, netán a munkajog egyes intézményeinek hatálya rájuk is kiterjed, a csak a munkajogviszonyhoz kapcsolódó alapjogi korlátozásokat indokolni kell.

Ezek a munkát vállalók ugyanis *de iure* függetlenek. A gazdaság és a technológia fejlődésével a munkáltatás és a munkavállalás tradíciói átalakultak. Jól jellemzi ezt a folyamatot a francia munkajogban az ún. *ál-önálló* és a valódi önálló munkát végző elhatárolása. Ugyanakkor létezik egy közbenső kategória is, nevezetesen a német *freier Mitarbeiter*-hez hasonló kategória. Az elhatárolás és a pontos szabályozás fontosságát jelzi a *Code du Travail* Hetedik Könyve is, amely meghatározott szakmát folytatókra alakított ki az általánostól eltérő, különös munkajogi szabályokat. Általában megfigyelhető, hogy ezeknél a tevékenységeknél nem

85 Természetesen ez alól is van legalább egy jelentős kivétel, nevezetesen a távmunka.

86 *Jeammaud* különösen a szállítás, fuvarozás területéről hoz példákat. Lásd Pélissier–Supiot–Jeammaud 2002, 203.

87 A francia jogalkalmazás és irodalom ennek egyik biztos jeleként értelmezi a munkáltató szervezeti rendjébe történő beilleszkedést, amely egyben a munkáltató érdekkörével történő azonosulást is feltételezi – legalábbis főszabályként. Nyilvánvaló, hogy ez alól is szép számmal találhatunk kivételeket, amikor a felek munkaszerződést kötöttek, azonban a munka jellege miatt a szervezeti integráció nem következik be. A jogviszony minősítésénél – a munkáltató oldaláról közelítve – determináló lehet a bérfizetés módja, illetve a munkabér védelmére vonatkozó szabályok betartása.

88 Lásd ennek részletes kifejtését Freedland 2003, 13.

89 Maschmann 2001, 312.

90 Wank 1988, 235–248.; Freedland 1976, 8.; Monpeyssen 1988, 41–51., 96–135.



jellemző sem az alárendelődés, sem pedig a szervezetbe történő integrálódás. Az esetek egy jelentős részénél a munkát végző rendelkezik a munkavégzéshez szükséges eszközökkel, vagy azok egy hányadával. Ugyanakkor helyzete mégsem azonos a vállalkozóéval, hiszen általában egy adott félnek teljesítenek, fizetésük technikája szinte megegyezik a hagyományos munkavállalóéval, azonban kötöttségük, és az esetek többségében gazdasági, személyi szubordinációjuk is elenyésző vagy ki sem mutatható. Jól fejezi ki jogállásukat a *droit de la „dépendance dans l'indépendance”* kifejezés. Nem véletlen, hogy szerződésük is sajátos, és rendkívül ambivalens megítélésű. Egyrésztől óvakodik mindenki nevesíteni, de abban talán egységes álláspont alakult ki, hogy nem rokona, „szomszédja” a munkaszerződésnek – annak ellenére, hogy különös munkajogi rendelkezések hatálya alá esnek.⁹¹ Hasonló dilemmával küszködik az angol jog. Az újabb törvények közül az *Employment Relations Act* (1996), a *National Minimum Wage Act* (1998), a *Working Time Regulations* (1998), az *Employment Relations Act* (1999), stb. terjeszti ki meghatározott rendelkezéseinek hatályát a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.⁹² Miután nem képeznek homogén csoportot, elnevezésük is különböző – *Davidov* szavaival élve – vélelmezett, de egyben célirányos fogalmakat kaptak (*putative and purposive definitions*).⁹³ A német jogban a már említett *Tarifvertragsgesetz* 12a §-a tartalmazza az *arbeitnehmerähnliche Personen* definícióját. Ez a szöveg azért érdekes, mert alapvető ismérvként a gazdasági függőséget, és ebből következően a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igényt határozza meg.⁹⁴ A következőkben a munkavállaló fogalmához a munkaszerződés sajátosságainak feltárása által közelítünk.

b) A munkaszerződés, mint sajátos magánjogi jogi tény; a munkajogviszony – a joghatás –, mint sajátos magánjogi kötelelem

151. A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyoknak a magánjogi rendszerben elfoglalt helye alapján – az egyes országok megoldásainak elemzése azt támasztja alá, hogy – meglehetősen nehéz megtalálni azt az okot, amely miatt egyes munkát vállalkozókat védeni kell, mások pedig erre az önmagukról való gondoskodás kelendő foka alapján nem szorulnak. Ez a differenciálódás is szükségessé teszi a munkáltatói pozíciót korlátozó és a munkavállalói pozíciót védő-erősítő jogi tény, a munkaszerződés vizsgálatát. A munkaszerződés ugyanis – abban a jogi környezetben, amely hozzárendelődik – hatással van a tulajdonnal való rendelkezés jogára, és így a vállalkozás jogára. Korántsem véletlen, hogy a tulajdonnal való rendelkezés nem abszolút, hanem bizonyos összefüggésekben korlátozható, sőt akár el is

91 Ezen a ponton ismét felmerül meghatározott szerződések minősítése. Így többek között a *contrat d'entreprise*-től való elhatárolás. A legfelsőbb bíróság egy konkrét ügygel kapcsolatban rámutatott, miszerint előfordulhat, hogy a megrendelő a vállalkozó részére részletes utasítást ad, illetve rendszeresen ellenőrzi a munkát. A bíróság azonban ezzel együtt azt is hangsúlyozta, hogy a vállalkozó magának a munkafolyamat módszereinek megválasztásában önálló, abba a megrendelőnek nem lehet befolysa, illetve utasításai sem változtathatnak a vállalkozó szándékán. Jellemző végezetül, hogy a munkafolyamat során fellépő esetleges szerződésszegések esetén a megrendelőnek kizárólag a klasszikus magánjogi jogkövetkezmények állnak rendelkezése, és példának okáért semmilyen, a munkajogban előforduló fegyvelmezési eszközzel nem élhet. A *la Cour de Cassation* döntésére hivatkozik Pélissier–Supiot–Jaeammaud 2002, 211.

92 Davidov 2005, 58.

93 Davidov 2005, 58.

94 A szöveg az alábbi: „Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten entsprechend für Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (arbeitnehmerähnliche Personen), wenn...” Megjegyzendő, hogy ez a definíció is vélelemre épül.



vonható. Ebből a szempontból figyelemreméltó a közérdek, a veszélyhelyzet mellett a tulajdon – már említett – szociális kötöttsége. Ebben a körben a munkáltató a tulajdon működéséhez szükséges szerződéseket nem kötheti meg szabadon, és már a munkaszerződés megkötésének folyamatában két alapjog összeütközése figyelhető meg. Nevezetesen a tulajdonnal való rendelkezés és az egyenlő megítélés joga áll ellentétben egymással. Ennek a kollízióknak a képlete – mint általában az alapjogi összeütközések munkajogi képlete – viszonylag egyszerű: az egyik oldalon a korlátozás, a másik oldalon a támogatás, mondhatni a nivellálás. Ugyanakkor bizonyos esetekben ennek a képletnek az ellenkezője is igaz. A munkát vállaló csak a tulajdon korlátozására történő, önmagáért való hivatkozással nem követelheti, hogy a korlátozás révén valamilyen szociális joghoz jusson.⁹⁵ Ez a probléma azonban inkább a „munkához való jog” jogi természetével áll összefüggésben, és tárgyalását ott végzem el.

A munkaszerződés rendeltetése miatt egy sajátos problémát vet fel, nevezetesen a típuskényszer és a típusválasztás szabadsága értelmezését. Ebben a tekintetben kétfajta szabályozás létezik. Az egyik, amely nem határozza meg a munkaszerződés tartalmi elemeit, hanem – hasonlóan a többi kötelelemhez – magának a jogviszonynak a tartalmáról rendelkezik. A másik megoldás tételesen kísérli meg a munkaszerződés tartalmának rögzítését, és ehhez képest ad további kritériumokat a munkajogviszony minősítéséhez. Az eltérés oka alapvetően abban keresendő, hogy az első esetben a munkajogban a magánjogba való tartozását – függetlenül az önálló „munkaszerződési jog” kodifikációjára tett kísérletektől – nem vonják kétségbe. A volt szocialista országok munkajogában ugyanakkor a munkajogot mesterségesen kiszakították a magánjog rendszeréből, és ennek megfelelően túlnyomó részben kógens szabályokkal határozták meg a munkaszerződés és a munkajogviszony sajátos tartalmát.⁹⁶

152. Az első megoldás tipikus példája a német munkajog. A BGB *Dienstvertrag* cím alatt valójában a jogviszonyt, azaz a *Dienstverhältnis* tartalmát szabályozza. Jellemző a § 611 (1) bekezdésének címe: *Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag*. A fogalom értelmében a szolgálati szerződés alapján, aki valamilyen szolgálatot ígért, a megígért szolgáltatás teljesítésére, míg a másik fél a kialakított ellenérték megfizetésére köteles. A § 611 (2) bekezdésének tömör fogalmazása alapján: *Gegenstand des Dienstvertrages können Dienste jeder Art sein*. Ezzel a megfogalmazással összefüggésben ismételten hangsúlyozandó, hogy genus-fogalomról van szó, amelynek egyik része a munkaszerződés.

A munkaszerződés definícióját illetően a jogalkalmazás Hueck fogalom-meghatározásához nyúl vissza. Ennek értelmében a munkaszerződés magánjogi, személyi jogi, kétoldalú csereszerződés, amelynek alapján a munkavállaló a mun-

95 Jó példa erre a *Board of Regents of State Colleges et al. v. Roth* *Certiorari to the United States Court of Appeals for the Seventh Circuit* 408 U.S. 564 (1972).

96 A szabályozás ideológiája nagyjából azonos volt valamennyi szocialista országban. A korabeli szovjet munkajogi irodalomból jellemző *Alexandrov* nézete, aki szerint „ellentmondana a szocialista tervszerűségnek, ha pl. a munka díjazásának szabályai az egyes gazdasági vezetők megítélése és az egyes munkásokkal kötött megállapodásaik alapján kerülne rögzítésre”. A hazai irodalomban uralkodónak volt tekinthető *Weltner* álláspontja. Ennek értelmében a szocialista államnak meg kell szerveznie az állami-társadalmi tulajdonba került termelés eszközeinek összekapcsolását a kizsákmányolás alól felszabadult társadalom munkaerejével. Ebből adódóan a munkaszerződés új szerepe, hogy meghatározza az egyes dolgozó helyét, jogosultságait és kötelességeit az új belső szervezeti rendben. *Weltner* szerint az állam igazgatási tevékenysége és a jogalanyok szerződéses magatartása a jogviszonyok létrehozása, módosítása és megszüntetése, valamint tartalmuk meghatározása tekintetében egymással összefonódva jelentkeznek. Lásd *Alexandrov* 1953, 131.; *Weltner* 1965, 179–181. A korszak korabeli jellemzését lásd még *Farkas* 1952.



káltató szolgálatában a munka teljesítésére, míg a munkáltató a munka ellenértékének a megfizetésére köteles.⁹⁷ Ezzel összefüggésben megjegyzik, hogy az újabb irodalom ettől némileg eltérően, és részletesebben írja körül a munkaszerződés tartalmát, amennyiben a munkaszerződés alapján a munkavállaló idegen meghatározottságú, függő, vagy nem önálló munkát szolgált a munkaadó utasítása szerint, míg a munkaadó a megállapodott munkabért köteles megfizetni.⁹⁸ Ami az egyes kodifikációs tervezeteket illeti, a *Herschel*-féle tervezet megkísérelte közvetett módon a szerződés egyes tartalmi elemeinek a meghatározását. A tervezet 19. §-a értelmében a munkajogviszony jellege, a teljesítendő munka ideje és helye a felek megállapodásán nyugszik. Az írásbeli megállapodás elmaradása miatti hátrány azt a szerződő partnert sújtja, aki felelős emiatt. Ez főszabály szerint a munkáltatót jelenti, még abban az esetben is, ha a munkavállaló nem élt elmentmondással. Az 1992. évi *Juristentag* alkalmával megvitatott tervezet szerint a munkáltató és a munkavállaló a munkajogviszonyt a szerződéses szabadság elvére tekintettel, munkaszerződés alapján létesítik.⁹⁹ A *Henssler – Preis* féle tervezet alapvetően a BGB szemléletéből indul ki, és a már idézett szöveg a következő: *Durch den Arbeitsvertrag wird Arbeitnehmer zu Diensten nach Weisungen des Arbeitgebers (Arbeitsleistung) verpflichtet, der Arbeitgeber zur Zahlung des vereinbarten Entgelts.*

Mivel a német hatályos polgári jogi és magánjogi szabályok nem rögzítik a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeit,¹⁰⁰ kérdés, hogy a szerződéses szabadság kontrollja, illetve egyáltalán a szerződéses szabadság korlátozása milyen módon lehetséges. Wank már idézett munkájában ezt a problémát szintén a munkavállaló és az önálló munkavégző közötti megkülönböztetéshez fűzi. Mindkét kategóriának szüksége van egy minimális foglalkozási és egzisztenciális biztonságra. Ezt a munkavállaló elsősorban a törvények kogens rendelkezései, valamint a koalíciók és a részvételi jogok (*Mitbestimmung*) által kapja meg. Az önálló munkavégző ugyanezt az önmagáról való gondoskodási képesség, a szerződéses szabadság, és a verseny feltételeinek az állami keretjellegű szabályok biztosítása által éri el. Wank hangsúlyozza, hogy a szociális hatalom megteremtése tekintetében az önálló munkavégzőre vonatkozó joganyagnak és a munkajog szabályozórendszerének rendeltetésében ekvivalensnek kell lennie.¹⁰¹ Éppen azért, hogy a megfelelő szabályok azok tekintetében érvényesüljenek, akik címzettjei, van szükség a szerződések tartalmának kontrolljára, és egyben – ennek következményeképpen – a szerződéses szabadság korlátozására. Ebből adódóan viszont az önálló munkavégzőre vonatkozó joganyag és a munkajog funkcionálisan nem ekvivalens. A szerződés kontrolljának mindenekelőtt arra kell irányulnia, hogy a szerződési típus kiválasztása önkéntes volt, és ez objektív ismérvek által ellenőrizhető. Az ellenőrzésnek ebből következően egyenes folyománya lesz a szerződési szabadság határainak meghúzása. Végezetül értelmezni szükséges az adott konkrét szerződés rendelkezéseit és a jogviszony tartalmát.¹⁰²

97 BAG AP 2 zu § 616 BGB Beschäftigungspflicht.

98 Lásd ennek összefoglalását Schaub 2002, § 29 RdNr. 1.

99 A tervezet 1. § (1) bekezdésének szövege a következő: *Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründen das Arbeitsverhältnis nach den Grundsatz der Vertragsfreiheit durch den Arbeitsvertrag.*

100 Jó példa erre a Henssler-Preis féle tervezet 1. § (3) bekezdése: *„Ein Entgelt gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeitsleistung den Umständen nach nur gegen Entgelt zu erwarten ist.“*

101 Wank 1988, 99.

102 Wank 1988, 100.



153. Kérdés, hogy a német – és a hasonló – jogi környezetben egyáltalán beszélhetünk-e valamilyen szerződéses formakényszerrel (*Rechtsformzwang*) abban az értelemben, hogy a jogalkotó a szerződéses szabadság alapján a felek akaratának szabad teret ad, vagy egy meghatározott szerződéses modell érvényesüléséhez ragaszkodik. Általában elmondható, hogy amennyiben nem áll fenn az egyik szerződési partner prioritást élvező érdeke, vagy nem érintett a közérdek, a jogalkotó, illetve a jogrend a felek választására bízva, hogy a jogügyleti cél elérése érdekében egy meghatározott szerződést válasszanak, vagy több szerződés elemeit alkalmazzák. Ezzel szemben áll az a megoldás, amelyben a jogalkotó akként dönt, hogy egy bizonyos jogügyleti cél elérésére csak egy meghatározott szerződési forma áll rendelkezésre. Egy ilyen megoldás választásánál a jogalkotó általában az addig kialakult gyakorlatot, célszerűséget és az igazságosságot veszi alapul.¹⁰³ Az ily módon értelmezett típusválasztási szabadság, illetve típuskényszer nagymértékben függ az adott szerződéshez kapcsolódó joganyagtól.¹⁰⁴ Ezen a ponton viszont korántsem mellékes a polgári jog és a munkajog egymáshoz való kapcsolata. Abban az esetben ugyanis, ha a munkajog szabályozórendszere eltérést nem engedő normákkal az egyik fél védelmi szükségleteit akarja kielégíteni, úgy nem feltétlenül indokolt a szerződéses szabadságban rejlő szabad típusválasztásra hivatkozni, ugyanis ezáltal éppen a szerződéses rendszer szabadságposztulátuma és igazságosságtartalma sikkad el.¹⁰⁵

A szerződéses szabadság korlátozásánál azonban tekintettel kell lenni e korlátozás korlátjára. A munkajogi szabályozórendszer minőségének meghatározásánál lényeges követelmény, hogy a védelmi szükséglet nem tényállásbeli előfeltétel, hanem motiváció lehet csak a jogalkotó számára.¹⁰⁶ A típusválasztási szabadság versus típuskényszer problematikájának értelmezése a német – és több nyugat-európai jogrendben – azért jelent nehézséget, mert a jogalkotó a típuskényszer kifejezetten nem öntötte, nem is önthette konkrét jogi normába. Ebből viszont óhatatlanul az következik, hogy ezt a rendkívül kényes kérdést csak a jogrendszer egészének, céljának elemzéséből lehet megválaszolni.¹⁰⁷ Amennyiben a jogviszony tartamának rögzítéséhez valamilyen fontos érdek fűződik, végső megoldásként – közvetetten – a típusválasztási kényszer is szóba jöhet. A típuskényszerrel való konkrét rendelkezés hiánya – azaz a közvetlen típuskényszer hiánya – minősítés-technikai problémákat is okozhat. Abban az esetben ugyanis, ha a jogalkotó egy meghatározott tevékenység végzéséhez meghatározott szerződési modellt párosít, és ezt a felek nem tartják be, a képlet viszonylag egyszerű: a jogszabály rendelkezésével ellentétes szerződés érvénytelen, azaz a jogalkotó nem fűz hozzá semmilyen pozitív joghatást. A munkavégzésre irányuló szerződések esetében ilyen rendelkezést – marginális kivételtől eltekintve – nem találunk. Egy ilyen rendelkezés hiányában viszont nem lehet kétségbe vonni a felek típusválasztási szabadságának lehetőségét. Ez azonban ahhoz vezet, hogy a jogviszony minősítésénél nem csupán a szerződés tartalmát, hanem annak tényleges érvényesülését (*die tatsächliche Durchführung des Vertrages*) is vizsgálni szükséges, ami nem jelent

103 Wank 1988, 103.

104 Lásd erről Maschmann 2001, 221–238.

105 Gamillscheg 1976, 197–206.

106 Rosenfelder 1982, 129–131. Maschmann 2001, 238.

107 Lásd ezt részletesen Konzen 1982, 254–255. Wank megfogalmazásában: „...Andererseits ist aber ein Rechtsformzwang nur insoweit geboten, als die Geltung zwingenden Rechts betroffen ist, also als Folge des Rechtsinhaltszwangs.” Wank 1988, 106.



mást, mint a szerződés joghatásának, a jogviszonynak az elemzését. Erre azért van szükség, hogy a szerződés megkötésének fázisát követően egy későbbi, teljesítéskori folyamatot is vizsgálat alá lehessen vonni a munkajogi jogintézmények alapvető rendeltetése megvalósulásának érdekében. Ez pedig a következő: „*Eine der grundlegenden Rechtsfolgen der Arbeitsrechts ist der erhöhte Bestandsschutz.*”¹⁰⁸

Mindebből adódóan a munkaszerződés tekintetében mintegy kronológiai vizsgálatra van szükség az akart (szándékozott) és a folyamatban lévő jogügylet tekintetében. Mint ahogyan a jogügylet, a munkajogviszony tartalmának és az alapjogok összefüggésének a vizsgálatánál az alábbiakban jellemzem, a munkajogviszony tartalmát és a teljesítés egyes fázisait, napjainkban egyre nagyobb számú kógens szabály befolyásolja. Ebből adódóan is érdekében állhat a feleknek – különösen a szolgáltatás fogadójának, a megrendelőnek, megbízónak –, hogy ne munkaszerződést, hanem olyan munkavégzésre irányuló szerződést kösse, amelynek joghatására vonatkozó szabályok nem tartalmazzák a munkavállaló jogállásának magasabb szintű védelmi biztosítékait. Itt ismét utalok a klasszikus magánjogi szerződésekkel és kötelmekkel szemben a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmának divergenciájára. A szerződés és a kötelelem tartalma példának okáért egy vállalkozási vagy egy megbízási szerződés/jogviszony esetében azonos. A munkaszerződés és a munkajogviszony tartalma azonban látványosan eltér egymástól. Meg kell ugyanakkor jegyeznünk, hogy az alapvetően a szerződéses szabadság pártján álló magánjog a tartalmi kontroll során szintén több tényállást és lehetőséget foglal magában. Lehetséges, hogy a szerződés szövege, azaz a felek nyilatkozata és valódi akarata között áll fenn különbség. Tény, hogy ez a diszkrépancia egy idő után a szerződés szövege/vagy a felek akarata és a szerződés tényleges teljesítése közötti ellentmondáshoz vezet. Ez utóbbi esetben még az is lehetséges, hogy a szerződés szövege és a teljesítés – a külső szemlélő számára – összhangban van, de nem tükrözi a felek (vagy az egyik fél) akaratát. Bekövetkezhet olyan tényállás is, amelyben a felek eredetileg a szerződés tartalmában egyetértettek, azonban később, a teljesítés folyamatában anélkül térnek el ettől a tartalomtól, hogy a szerződés konkrét szövegét megváltoztatnák.¹⁰⁹ A lehetőségek és a tényállások sokfélesége miatt éppen ezért nem elég csupán a felek akaratát, vagy csak a szerződés teljesítését vizsgálni. Sokkal inkább célravezető ezt a két tényezőt egymás mellé rendelni, és ebből levonni a megfelelő következtetéseket.¹¹⁰ Mindebből következően egy közvetett típuskénszer mindenképpen kimutatható, amely az adott szerződés-pár – például munkaszerződés versus vállalkozási/megbízási szerződés – tekintetében szintén megalapozhatja az érvénytelenséget. Látható, hogy a német jogban a munkaszerződés tanát egyre inkább feszítik az új foglalkoztatási formák, illetve az ezekre vonatkozó különféle szerződések megjelenése. Ezeknek a minősítése rendkívül nehéz, hiszen az ilyen szerződést kötő felek éppen a munkajogviszony fennállását akarják leplezni, ezért a szerződés tartalma is igyekszik elkerülni azokat az elemeket, amelyek a munkaszerződésre jellemzőek.¹¹¹

108 Hivatkozás Wank 1988, 113. Az állapot stabilitásának fontosságáról lásd még Gamillscheg 1976, 197–220.; Plander 1992, 79–94.; Schmidt-Rimpler 1974, 3–26.; Badura 1988, 1–17.

109 Lásd erről részletesen Wank 1988, 111. Ez utóbbi esetet az „*ineinwachsen in ein Arbeitsverhältnis*” kitéttellel jellemzik. Lásd még Rosenfelder 1982, 123–125.; Maschmann 2001, 239–262.

110 A szerződésminősítés jelentőségéről és technikájáról lásd Maschmann 2001, 262–276.

111 Maschmann 2001, 270.



154. A munkaszerződés – a *contract of employment* – fejlődése az angol jogban több szempontból sajátos. Az egyik befolyásoló tényező a *jus cogens* és a *jus dispositivum* megkülönböztetésnek korántsem volt akkora jelentősége, mint a kontinentális jogban. Ezzel összefüggésben a másik tényező az volt hosszú ideig, hogy a legiszláció kívül maradt a szerződés szféráján.¹¹² Mindebből azt a következtetést is le lehetne vonni, hogy az angol jogban valósult meg a legteljesebb mértékben a szerződéses szabadság ideája, ami részben igaz is. Ez azonban tökéletesen nem valósulhatott meg, és erre éppen a munkaszerződés története adhat magyarázatot.¹¹³ A munkaszerződés legáldefinícióját az angol jogban nem találjuk meg, azonban a jogalkalmazás – hasonlóan a munkavállaló jogállását meghatározó teszthez – kialakította lényegi elemeit.¹¹⁴ A *judge-made law* szerepe markánsan felerősödött a hetvenes években – az ún. *employment protection* időszakának köszönhetően –, ami egyben csökkentette a *common law* befolyását.

A *contract of employment* fejlődéstörténetében nagy hatása volt a *master-servant* viszonya szabályozásának.¹¹⁵ E törvénynek köszönhető, hogy fokozatosan kialakult a *contract of employment* egységes fogalmi kritériuma, és mint ahogyan a német jogban láttuk a *Dienstvertrag* esetében, ez a szerződés lett az ellenérték fejében végzett minden függő munka alaptípusa.¹¹⁶ Ennek a szerződésnek a lényeges elemeit a már említett *Yewens v. Noakes* ügyben határozta meg a bíróság. Ez a döntés több szempontból is tanúságos. Annak ellenére, hogy nem használta a modern jogra jellemző „*employee*” és „*self-employed*” kifejezéseket, azonban tett egy fontos disztinkciót a munkavállaló és a „szabad munkát vállaló” tekintetében. A bíróság ugyanis elkülönítette a „*servant*” kategóriáját a bankok vezető beosztású alkalmazottaitól, sőt a magas fizetésért foglalkoztatott (mű)vezetőktől (*foreman*).¹¹⁷ Ez a megkülönböztetés nemcsak a modern munkajog egységesítési törekvéseinek az egyik legfontosabb lépése volt, hanem az egyéb munkavállaló-védelmi szabályozás (szociális jog, adójog, társadalombiztosítási jog) differenciált kiépülését is szolgálta. Ezzel összefüggésben *Honeyball* megjegyzi, hogy az *employment* egységes használata, korántsem jelentett egységes koncepciót, illetve azt, hogy az angol jog – főképpen az említett jogalkalmazás – ne lett volna nyitott a differenciációra.¹¹⁸ Az integráltság és differenciáltság a későbbiekben jól tükröződik az egyes törvények teleologikus definícióiban, amelyek mintegy az adott törvényi rendelkezés tárgyához, és így az ahhoz kapcsolódó megfelelő védelmi szinthez igazodnak.¹¹⁹

A *contract of service* átfogó, a későbbi jogalkalmazás számára is sokáig alapot adó, majd később a differenciálási vitáknak is kiindulópontjául szolgáló fogalmat *Denning* bíró adta *Stevenson Jordan and Harrison Ltd v. MacDonald and Evans* ügyben, amely az alábbi: „*under a contract of service, a man is employed*

112 Veneziani 1986b, 61.

113 „The history of the idea of the ‘contract of employment’ can be seen as the history of a false aspiration. The promise of freedom of contract in the employment relationship was never fully achieved.” Veneziani 1986b, 70.

114 Deakin 2000, 7.

115 Lásd a *Master Servant Act*et (1867).

116 Deakin 2000, 28–29.

117 Deakin 2000, 29.; *Honeyball–Pearce* 2006, 30–55.

118 *Honeyball* 2005, 4.

119 *Honeyball* az 1996. évi *Employment Rights Act* az *unfair dismissal* and the *redundancy protection* rights tekintetében az *employee* fogalmát az alábbiakban határozta meg: *In this Act “employee” means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment.* Section 230(1). Ugyanakkor a *Sex Discrimination Act* 1975-ből, a következő fogalmat rögzítette: “*employment* means employment under a contract of service or of apprenticeship or a contract personally to execute any work or labour”. Példaként hivatkozta *Honeyball* 2005, 4.

*as part of the business, and his work is done as an integral part of the business, whereas, under a contract for services, his work, although done for the business, is not integrated into it but is only accessory to it.*¹²⁰

Napjainkban azonban a *contract of employment* egységes kezelése idejétmúlt-nak tűnik, alapvetően azért, mert kritériumrendszere – minden fejlődés és összetettség ellenére – a *control* teszten alapul. Többen rámutatnak, hogy a munkaerőpiac változása, a munkavállalók képzettségének növekedése ezt a megközelítést a munkaszerződés meghatározásánál inadekváttá teszi.¹²¹ Más megközelítésben, a kontroll nem determináns eleme a munkaszerződésnek, illetve a munkajogviszonynak, hanem szimptomája. Az angol jogalkotás és nem egyszer a jogalkalmazás alakulásából kimutatható, hogy a *contract of employment* egységes szemlélete egyre inkább teherre válik a foglalkoztatás egyes különös módszerei számára. Ennek következménye az angol employment policy átalakítására tett nagyszabású kísérlet. Ennek lényege a contract of employment felváltása a personal employment contract intézményével,¹²² amelynek elemzését az alábbiakban végzem el.

155. Érintettem, hogy a volt szocialista országok új munkakódexei többségükben nemcsak a munkajogviszony tartalmára koncentrálnak, hanem meghatározzák a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeit, olykor anélkül, hogy a munkaszerződés (és a munkajogviszony) legáldefinícióját megadnák.¹²³ Mivel a hazai szabályozás rendelkezik mindazzal a jellegzetességgel, amellyel a tárgyalat problémát részletesen szemléltetni lehet, indokolt ennek alapján bemutatni a közvetett típuskényszer és a típusválasztási szabadság problematikáját az alapjogok érvényesülésének összefüggésében. A hazai irodalom ezt a problematikát olyan mélységben nem érzékelte, mint ahogyan azt általában a nyugat-európai munkajogban tapasztalhattuk. A hallgatás több tényezőre vezethető vissza. A hatályos Mt. megalkotásáig a tárgyalat kérdés nem jelentkezett azon a szinten, amely az általános elméleti alapvetésnél túlmutatóbb, a jogalkotásra is hatással lévő megoldást sugallt volna. Ezzel a megállapítással korántsem e munkák színvonalára utalok, hiszen a lehetőségekhez képest, de attól függetlenül is kitűnő tanulmányok foglalkoztak ezzel a témával.¹²⁴ Román teljesen más ideológiai és jogi dogmatikai körülmények között, a szocialista munkajogi szabályozást illetően vitázott a polgári jog tudományának több jeles művelőjével.¹²⁵ Értelmezésében a munkajogi szabályozást jelentős támadások érték úgymond „túlságosan individualista beállítottsága” miatt. Ezzel összefüggésben utal Sárközy megállapítására, amely szerint a munkajogviszony és a munkaszerződés elvi differenciáit az egyes részletintézményekben nem sikerült kibontani.¹²⁶ Annak ellenére, hogy a munkavállalók jogál-

120 Denning bíró definíciója teljesedett ki az 1968-as *Ready Mixed Concrete v. (South East Ltd) v. Minister of Pensions and National-ügyben*, az ún. *three-pronged* formulában. Ennek értelmében MacKenna bíró megfogalmazása alapján: „A contract of service exists if these three conditions are fulfilled. (i) The servant agrees that, in consideration of a wage or other remuneration, he will provide his own work and skill in the performance of some service for his master. (ii) He agrees, expressly or impliedly, that in the performance of that service he will be subject to the other's control in a sufficient degree to make that other master. (iii) The other provisions of the contract are consistent with its being a contract of service.”

121 Markenisis–Johnston–Deakin 2003, 574.

122 Freedland 2003.

123 Lásd példaként a magyar Mt. 76. § (5) bekezdését.

124 Lásd alapvetően Román 1984, 306–316. A hazai irodalomban a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyok elhatárolása már korán a kutatások előterébe került. Az egyik első tanulmány Simonyi 1960.

125 Így többek között Sárközy Tamással, Eörsi Gyulával, Harmathy Attilával, Vékás Lajossal.

126 Valójában Sárközy a Román által hivatkozott monográfiájában (Sárközy 1981.) a vállalati belső jogviszonyokkal összefüggésben, a korabeli munkajogban megindult óvatos, de mégis előremutató nyitást elemezte. Eörsi és Weltner hatvanas évek ele-



lását Sárközy alapvetően egy meghatározott szervezeti modellben tanulmányozza – ez volt a „szocialista állami vállalat” jogi(!), szociológiai képlete –, nagyjából a napjaink polémiájában felfedezhető fordulatok már ebben a kontextusban is kimutathatóak. Többek megállapítása szerint a munkavállaló a vállalat szervezeti keretei között meghatározott státuszban van, és ezt a státuszt csak részben, „sőt viszonylag kis részben határozza meg a munkaszerződés”. A munkavállaló jogállására sokkal erőteljesebb hatása van a jogszabálynak, valamint a vállalaton belüli szabályzatnak.¹²⁷ Sárközy 1981-ben publikált és hivatkozott monográfiájában kifejti, hogy ez a helyzet *Weltner* 1965-ben közzétett elmélete óta a munkajog alapvető dogmatikájában nem változott. Románnal polemizálva – aki szerint a munkaszerződés mintegy „mellékhatásként” idézi elő a kollektívatagsági viszonyt¹²⁸ – *Eörsi* hivatkozik, akinek egy megjegyzése témám szempontjából kiemelkedően fontos. *Eörsi* Gyula meghatározó monográfiájában a munkavállalók tekintetében az „egyenlők egyenlőtlenségéről” szólt. Ezalatt azt értette, hogy a munkavállalók, mint kollektíva tagok egyenlők, azonban a munkavégzés hierarchiájában egyenlőtlenek.¹²⁹ Figyelemreméltó az a megállapítása is, amelynek lényege szerint a jelzett kettősséget a munkajog elmélete nem egy ún. „közösségi kollektívaelmélettel”, hanem a „szerződés-utasítás” ellenpárjával fejezi ki.

E helyütt mellőzve az egyébként korántsem érdektelen tudományos diszkusszió részleteit, megjegyzem, hogy abban a pillanatban, amikor a szigorú tervgazdálkodás és foglalkoztatás áttörhetetlennek vélt falain a bármilyen óvatos reformok általi első repedések megjelentek, a munkaszerződés versus munkajogviszony tartalma körüli tisztán magánjogi alapú megközelítés miatti bizonytalanságok előtérbe kerültek. Ez a vita ma is rendkívül hasznosnak, termékenynek minősíthető. Az újabb munkajogi (tankönyv)irodalomban *Kollonay* foglalkozik a munkaszerződés és a munkajogviszony kapcsolatával,¹³⁰ aki a munkaszerződésnek kettős jelentőségét hangsúlyozza, amikor a szerződés jogviszony-alapító és tartalom-megállapító szerepét különbözteti meg. Utóbbit illetően rögzíti, hogy a „munkaszerződés nemcsak absztraktul keletkezteti a munkajogviszonyt, hanem egyben megállapítja annak tartalmát (a jogviszony alanyainak jogait és kötelességeit) is – mint a jogviszony-keletkeztető aktusok általában.”¹³¹ Hozzáfűzi, hogy a munkajogviszony tartalmának forrása nemcsak a szerződés, hanem általában a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok – így a jogszabály és a kollektív szerződés. Ezzel kapcsolatban jegyzem meg, hogy a munkaszerződés (objektíve) szükséges tartalmi elemei – a személyi alaphér, a munkakör és a munkahely¹³² – ugyan egyben a munkajogviszony mintegy természetes tartalmi elemeit képezik,¹³³ azonban vajmi keveset árulnak el a munkajogviszony tartalmáról, azaz a felek jogairól és kötelességeiről. Az Mt. 76. § (5) bekezdésében foglalt szükséges tartalmi elemek legfeljebb arról tájékoztatnak, hogy az egyik félnek egy meghatározott munkafajtát kell végeznie, egy bizonyos helyen kell teljesítenie, és a szerződés

jén végzett kutatásaira és publikációira hivatkozva Sárközy hangsúlyozta a munkajog nyitását a kollektív sajátosságok irányába, amelynek egyik eleme „a munkajogviszony és a munkaszerződés szétválasztása, a munkajogviszony tisztán szerződéses felfogásának elvi meghaladása” volt. Sárközy 1981, 442–443. A hivatkozott munkák *Weltner* 1962; *Eörsi* 1963. Lásd ezek kritikáját Román 1984.

127 Sárközy 1981, 443.

128 Román 1976, 13.

129 Eörsi 1977, 32.

130 Kollonay 1999, 84–87.

131 Kollonay 1999, 85.

132 Mt. 76. § (5) bekezdése.

133 Lásd erről részletesen Román 1972.



szinallagmatikus kötelmet keletkeztet, hiszen a személyi alaphár kitétel a másik fél valamilyen ellenérték megfizetésére irányuló köteleességét sejteti. Kollonay utal arra is, hogy a munkaszerződés tartalmát a felek egyéb megállapodási elemekkel bővíthetik, amelyek – ebben a kontextusban – a munkaszerződésnek szintén szükséges, de már szubjektíve szükséges tartalmi elemeivé válnak. Az Mt 76. § (4) bekezdése akként rendelkezik, hogy a felek a munkaszerződésben bármely kérdésben megállapodhatnak. Létezik-e azonban ennek a látszólag tág szerződési szabadságnak valamilyen korlátozása? A választ ugyanennek a rendelkezésnek a második mondata adja meg. Ennek értelmében „a munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb szabályt állapít meg”.

156. Amikor a munkaszerződésről, mint sajátos jogi tényről szólunk, mindig jelen van egy bizonyos utalás a szerződés joghatására, a kötelelemre, a munkajogviszonyra. Miben nyilvánul meg tehát a munkaszerződés sajátossága, miért keletkeztet különleges jogviszonyt, amely meghatározza az alapjogok érvényesülését a munkajogban? Végeredményben a munkaszerződésnek két különös vonása határozható meg, függetlenül attól, hogy egyes országokban meghatározzák a szerződés szükséges tartalmi elemeit, másokban nem. Az első lényege abban áll, hogy már a szerződés megkötésekor a feleket különös köteleességek terhelhetik, természetesen elsősorban a munkáltatót. E köteleességek vagy nem találhatók meg a többi magánjogi szerződés holdudvarában, vagy másképpen, az általános személyiségvédelem keresztül, mintegy annak szűrőjén érvényesülnek. A második sajátosság azáltal határozható meg, hogy a munkaszerződés egy olyan magánjogi kötelmet keletkeztet, amelynek tartalma mind minőségében, mind a tartalom kialakításának szabályozási technikájában jelentősen eltér a többi magánjogi kötelemtől.

E két tényező szorosan összefügg egymással. Ennek ékes bizonyítéka a tárgyalta jogi formakényszer, amelyet akár típuskényszernek is nevezhetünk. Láttuk ugyanis, hogy a felek bármennyire szabadon köthetnek szerződést, formális típuskényszer nélkül, a szerződés joghatásához kapcsolódó – elsősorban védelmi jellegű – intézmények érvényesülése céljából, a szerződés átminősítése mindenütt biztosított. Jól példázza ezt az Mt. sok vitát kiváltott 75/A. §-a. A rendelkezés (1) bekezdésének első mondatrésze a hazai munkajogi szabályozás történetében először utal a felek akaratának fontosságára a munkavégzésre irányuló szerződések megválasztása tekintetében.¹³⁴ A mondat második részének fogalmazása elmentmondásában fejezi ki a jogalkotó szándékát. A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása ugyanis nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására. A megfogalmazás nyilvánvaló ellentmondása abban rejlik, hogy a szerződés típusának megválasztási lehetősége következményeképpen, egyáltalán nem biztos, hogy a munkát végző személy munkavállalói jogállásba kerül, azaz a felek nemcsak a munkaszerződést választhatják. A jogalkotó ugyanakkor mintegy sugallja a közvetett típuskényszer, amennyiben a szerződéshez *de facto* a (2) bekezdésben meghatározott hatások kapcsolódnak.¹³⁵

134 Ennek értelmében „a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása...”.

135 „A szerződést elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményeire – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett nyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102–104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.” Lásd ehhez még a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 1. §-át az ún. foglalkoztatásra irányuló jogviszony fogalmáról, valamint a munkaügyi felügyelő minősítési jogáról.



A 75/A. § (2) bekezdésében rögzítettek közül különös jelentősége van az Mt. 102 – 104. §§-nak, amelyek ugyan a törvény szerkesztése szempontjából talán nem a legszerencsésebb helyen találhatóak („A munkavégzés szabályai” cím alatt), azonban hozzátétőlegesen megadják a munkajogviszony fogalmát. E rendelkezések értelmében, a munkáltató köteles a munkavállalót ... foglalkoztatni, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani, a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkajogviszonyból eredő jogait és kötelességeit gyakorolni, illetve teljesíteni tudja, a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni, az ismeretek megszerzését biztosítani, valamint természetesen munkabért fizetni. A munkavállalót terheli a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelesség, ez utóbbin belül a személyes teljesítés kötelessége, az együttműködési kötelesség tág köre, valamint a munkáltató utasításainak megfelelő teljesítés.

Amennyiben összevetjük az Mt. hivatkozott rendelkezéseiben foglaltakat a többi európai ország hasonló megoldásaival, illetve a jogalkalmazás értelmezésével, a hasonlóság egyértelműen kimutatható. Ezek közül kiemelkedik a munkáltató foglalkoztatási kötelessége, amely ebben a kontextusban nem csupán mint a munkajogviszony hatálya alatt fennálló munkáltatói kötelességgként értelmezhető, hanem a *Freedland* által leírt ígéretként a folyamatos, jövőbeli foglalkoztatásra. Ez természetesen nem a munkajogviszony időbeli hatálya utáni foglalkoztatást jelent, azonban e kötelesség alapjaiban korlátozza a munkáltató magatartását a munkajogviszony hatálya alatt, továbbá befolyásolja a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének lehetőségeit is. A munkafeltételek megteremtése, illetve a munka megszervezése szorosan összefügg a munkajogviszony kockázattelepítési struktúrájával.¹³⁶ A munkáltató irányítási joga látványosan jelzi a munkaszerződés és a munkajogviszony korrelatív egységét, azt, amit a formakényszer, illetve a közvetlen típuskényszer a munkaszerződés és a munkajogviszony vonatkozásában kifejez. A hazai irodalomban uralkodónak tekinthető az a nézet, hogy a munkáltató irányítási joga – illetve annak legfőbb kifejezési formája, az utasítási jog – alapvetően a munkavállalói teljesítés konkretizálására szolgál.¹³⁷ Ebből következően kiterjed a teljesítés szinte valamennyi dimenziójára, azaz a teljesítés módjára, intenzitására, helyére, idejére, sőt a teljesítendő feladatokra egyaránt. Valamennyi munkajogi szabályozásban megfigyelhető, hogy a munkáltató olyan többre is utasíthatja a munkavállalót, amely nem része a megállapodásnak. Így a munkavállaló köteles indokolt esetben és átmenetileg munkaidején túl is munkát végezni, teljesíteni a szerződéses munkahelyen kívül, valamint köteles munkakörébe nem tartozó feladatokat is ellátni – természetesen megfelelő garanciarendszer alkalmazása mellett.¹³⁸ Témám szempontjából a jogszabályi felhatalmazás a fontosabb. Egy ilyen felhatalmazás ugyanis lehetővé teszi, hogy a munkáltató meghatározott teljesítési dimenziókban oly módon utasíthat valamilyen többteljesítésre, hogy ezáltal a szerződés tartalma nem változik meg, azaz a szerződés közös megegyezéssel történő módosítására nincs szükség. Lényeges azon-

136 Lásd erről Biedenkopf 1970.; Nitsche 1976.; Kalb 1977.

137 A hazai irodalomban lásd erről részletesen Román 1972, 144–205.

138 A felek ugyanis „bármely kérdésről” nem állapodhatnak meg, hiszen a munkajogviszony tartalmát mellőzhetetlenül determináló közens rendelkezésektől nem térhetnek el. Román ezeket az utasításokat a munkáltató *speciális* utasítási jogkörének nevezi, amelynek az adja meg a különlegességét, hogy „külön jogszabályi vagy szerződéses felhatalmazás nélkül kétséges lenne, vajon van-e a munkáltatónak joga ilyen tárgyú utasítások kiadására”. A téma monografikus feldolgozását lásd Román 1972.; 1977.



ban, hogy ennek az utasításnak az abszolút határát mégis a szerződéses keretek húzzák meg.¹³⁹

157. Míg a munkajogviszony tartalma jelzi ennek a jogviszonynak a többi kötelemtől eltérő belső tartalmi sajátosságát, nevezetesen az alá-fölérendeltséget – természetesen a szerződés alapján és az ennek megfelelő korlátokkal –, addig a munkaszerződéssel alapított munkajogviszonyhoz tapadó norma-holdudvar jelzi ennek a jogviszonynak a külső, mintegy jogrendszerbeli specifikumait.¹⁴⁰ A munkajogviszony tartalmát illetően a munkáltatót már a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg, illetve azt közvetlenül követően terheli egy sajátos együttműködési köteletség, amely egy átfogó tájékoztatási köteletségben ölt testet. A 91/533/EGK irányelv átvételével szabályozott tájékoztatási köteletségnek¹⁴¹ különösen ott van jelentősége, ahol a munkaszerződés írásba foglalása nem kötelező, illetve ott, ahol jogszabály nem határozza meg a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeit.¹⁴² Ezen túlmenően, a tájékoztatási köteletség fontosságát jelzi az annak elmulasztása esetén alkalmazható jogkövetkezmények súlya is. *Berke* a német jog megoldására utalva hangsúlyozza, hogy ez a köteletség egyáltalán nem valamiféle partikuláris mellékkötelezettség a munkajogviszony tartalmában, hanem elmulasztása egyenesen magával vonhatja a munkavállalói teljesítés visszatartását. A munkáltató tájékoztatási kötelezése kiterjed valamennyi lényeges foglalkoztatási feltételre, és ennyiben minőségében több az általános kötelmi együttműködési köteleiségnél. A munkáltató tájékoztatási kötelezése a munkavállaló státusz-védelmét jelenti minden olyan feltétel, illetve ennek változása tekintetében, amelynek az alakításában ő maga aktívan nem vesz részt. Ez a jellegzetesség kiemelkedően fontos a munkajogviszony felborult egyensúlyának a helyreállítása intézményrendszerében és folyamatában. Ékes példája ennek általában az egyenlő megítélés követelménye, a közvetlen, de különösen a közvetett diszkrimináció tilalma, és ezen belül is az egyenlő munkáért egyenlő díjazás elve. Ami az egyenlő megítélés elvét általában illeti, ennek az elvnek a munkajogban meghatározó jelentősége van, már-már olyannyira, hogy közvetlenül hat a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony piacorientáltságára.¹⁴³

A munkajogviszony tartalmát képező együttműködés nem minden területen marad csak a munkáltató és a munkavállaló viszonyai között. Az irodalomban a munkáltató iránti lojalitás legalább két területen nagy vitát vált ki. Az egyik a véleménynyilvánítás szabadsága, a másik a munkavállaló ún. konkurencia-tilalomnak megfelelő magatartása, különös tekintettel a munkajogviszony megszűnését követően.¹⁴⁴ Természetesen a munkáltató iránti lojalitás egyéb területeken is előidézheti az alapjogok kollízióját, azonban ez a probléma végeredményben közös gyökerű, nevezetesen a munkavállalóval szemben a munkajogviszonyon kívüli maga-

139 Román 1972, 315–326.

140 Ezek egy része tipikusan munkajogi, másik része egyéb jogágakhoz, mindenekelőtt a társadalombiztosítási és az adójoghoz kapcsolódnak.

141 Mt. 76. § (7) bekezdése.

142 Lásd ennek részletes hazai feldolgozását Berke 2001d, 317 – 350.

143 A téma részletes hazai feldolgozását lásd többek között Gyulavári 2001, 57–161.; Kiss 2002a, 48–61. A téma kritikai elemzését a nemzetközi irodalomban lásd Thüsing 2001, 297–318.; Hepple 1996, 237–259.; Huster 1993; Harvey 1996; Burrows–Mair 1996; Collins 2003, 16–43.; Fredman 1992, 119–135.

144 Lásd erről Aaron 1999, 143–154.; McCallum–Steward 1999, 155–184.; Oakley 1999, 185–204.; Hepple 1999, 205–224.; Ray–Rojot 1999, 225–236.; Weiss 1999, 237–248.; Biagi 1999, 249–266.; Fahlbeck 1999, 297–320.; Aaron–Finkin 1999, 321–341.; Buchner 1989.



tartásbeli követelményekre, illetve a munkáltató e szférába történő beavatkozási lehetőségére vezethető vissza.¹⁴⁵ Ez a specifikum nem egyszerűen a munkavállaló „saját” idejével való rendelkezési jogát, vagy legalábbis a szabadidő eltöltésének befolyásolási jogát (mint példának okáért a készenlét vagy az ügyelet esetében) érinti, hanem a munkavállaló magatartásának egészére is kihat.

c) A munkaszerződés és a munkajogviszony egységes koncepciója versus szétesése az alapjogok érvényesülése szempontjából

158. A munkaszerződés és a munkajogviszony egységességét hirdető koncepció napjainkban kétségtelenül súlyos nehézségekkel küszködik. Ugyanakkor az egységes, zárt fogalomalkotás célja éppen az volt, hogy a magánjog rendszerén belül biztosítsa a munkajogviszony alanyai közötti egyensúlyt. Mint ahogyan korábban jeleztem, egy felborult magánjogi egyensúlyt kellett helyreállítani – lehetőleg – a magánjog keretein belül, annak eszközrendszerével.¹⁴⁶ Ez a munkaszerződés tekintetében elvezetett a közvetett típuskényszer kialakulásáig. Ez közelebbről azt jelentette, hogy a jog – néhány marginális kivételtől eltekintve – ugyan nem tartalmaz olyan parancsot, hogy egy más részére teljesítendő meghatározott tevékenységet csak munkajogviszony keretében lehet ellátni, de amennyiben az adott tevékenység teljesítése, annak jellege kimutatja az alárendeltséget a felek között, úgy a felek munkaszerződést kénytelenek kötni. (Ezen a ponton ismét utalok az alárendeltség meghatározása körüli bizonytalanságra.) A forma-, illetve típuskényszer annak a következménye, hogy a más részére végzett valamennyi munkatevékenység elvégezhető munkaszerződés alapján, munkajogviszony keretében, azonban nem mindegyik „bírja el” a munkavégzés kifejezésére alkalmas egyéb jogviszonyokat – így a vállalkozást vagy a megbízást.

A munkaszerződés további különlegessége abban áll, hogy egy olyan jogviszonyt keletkeztet, amelynek tartalmát csak részben határozza meg, azaz a korábban már említett alapító funkció mellett, alakító funkciója (*Gestaltungsfunktion*) korlátozott, pontosabban fogalmazva közvetett. A munkaszerződés alapján létrejött jogviszony tartalma ugyanis számos szerződésen kívüli elemmel rendelkezik, úgymint a jogszabályok kógens rendelkezései, illetve a munkajogviszony tartalmát alakítja egy másik, sajátos szerződés is, nevezetesen a kollektív szerződés. A jogi normák befolyásolják a felek alapjogait az individuális és a kollektív munkajog területén (utóbbira lásd különösen a munkavállalóknak a munkáltató döntéseiben való részvételi jogait biztosító intézményeket), míg a kollektív szerződés a magánautonómia, a szerződéses önrendelkezés magasabb szintjét teremti meg.

Kiindulópontunk tehát az egységes munkaszerződés-idea (néha pontos fogalom nélkül), amelyre épül a munkajog egész struktúrája. Ezt a viszonylag zárt, de valójában soha nem teljesen homogén rendszert zavarták meg az atipikus foglalkoztatási módszerek.¹⁴⁷ Ezek egyrészt fellazítják a tradicionális munkajogviszony tartalmát, és ennyiben közelítenek a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok tartalmához, ugyanakkor ezek a foglalkoztatási módszerek nem keletkeztetnek polgári jogi jogviszonyt. Az alapjogok összeütközése szempontjából en-

145 Lásd erről újabban Wisskirchen 1999.

146 Ismételt utalok *Friedmann* megjegyzésére, amely szerint a jognak nem szabad ölbe tett kézzel túrnie, hogy a szerződés a státusz álcázott formájává váljon. Friedmann 1972, 122.

147 A hazai irodalomban lásd erről részletesen Bankó 2001, 409–468.





nek azért lehet jelentősége, mert a gazdasági élet önálló szereplője, a vállalkozó sokkal inkább a megrendelő, mintsem a munkáltató jogállásába szeretne kerülni, ezáltal mentesülve mindattól a kötöttségtől, amelyet a munkajogviszony jogalanyi státusza kényszerít rá. Az atipikus foglalkoztatást ebben a kontextusban az jellemzi, hogy egyre inkább sodródik a polgári jogi jogviszonyok felé, ugyanakkor szabályozásuk mégis a munkajogon belül történik.

Ez a kettősség az alapjogok érvényesülése, illetve kollíziója tekintetében annak a kérdésnek az eldöntését igényli, hogy vajon a munkajogviszony tartalmát alkotó jogok minden munkavállalót megilletnek-e, vagy pedig érvényesül a *floor of rights* doktrínája.¹⁴⁸ Ebben a tekintetben érdekes kettősség figyelhető meg. Az atipikus munkajogviszonyok szabályozásának korai stádiumában az EU jog kifejezetten a diszkrimináció tilalma oldaláról közelített e jogviszonyok tartalmi kérdéseihez,¹⁴⁹ és ezt az Európai Bíróság gyakorlata meglehetősen következetességgel erősítette meg.¹⁵⁰ A töréspontot a – mint ahogyan ezt korábban már sejteni lehetett – a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv jelentette. Már korábban is voltak kísérletek e foglalkoztatási módszer integrálására,¹⁵¹ azonban a hivatkozott irányelv mindazokat a feszültségeket előtérbe hozta, amelyek a munkaerő-kölcsönzés struktúrájából óhatatlanul adódnak.¹⁵² A munkaerő-kölcsönzés átmenetet képez az atipikus munkajogi foglalkoztatás és a munkajogon kívüli munkavégzésre irányuló jogviszonyok között. A munkaerő-kölcsönzés ugyanis egy polgári jogi és a munkajogi jogviszony-párosra épül. A polgári jogi jogviszony tisztán áruviszony, másképpen fogalmazva a szolgáltatás nem perszonifikált. Ezzel szemben a munkajogviszony természeténél fogva a munkavállaló személyéhez kötődik.¹⁵³ Abban az esetben, ha ragaszkodunk a saját és a kölcsönzött munkavállaló közötti ekvivalenciához, úgy a polgári jogi szerződés csupán egy – mondhatni felesleges – eszköz lesz a konstrukció fenntartása érdekében.¹⁵⁴ Ezt a diszkrepanciát érzékeli az irányelv is, és több lehetőséget is felkínál a tagállamoknak az ekvivalencia szabály kikerülésére.¹⁵⁵

159. Az eddig leírtakból is levonható az a következtetés, hogy az egységes munkaszerződés/munkajogviszony koncepció egyre inkább széttöredezni látszik. A tradicionális munkajogviszonnyal párhuzamosan jelenlévő, és bizonyos időszakokban

148 Az *European Labour Law Network* 2009. évi plenáris ülésének ez volt az egyik témája. Az összefoglaló jelentés címe: „Towards a New European Employment Relationship”

149 Lásd a Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelvét az UNICE, a CEEP és az ETUC által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keret-megállapodásról. Különösen a bevezető (3) bekezdése, a preambulum második bekezdése, a megállapodás 4. klauzulája. Hasonló szellemben készült a Tanács 1999. június 28-i 99/70/EK irányelve az ETUC, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatosan kötött keret-megállapodásról. Lásd különösen a bevezetés (14) bekezdését, a preambulum második, harmadik bekezdését, a megállapodás 4. és 5. klauzuláját.

150 Lásd erről Gyulavári–Kiss–Bankó–Berke 2004–2005, I. kötet.

151 A munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra ugyanakkor nem terjed ki a 99/70/EK irányelv.

152 Lásd erről részletesen Bankó–Kiss 2010, 209–225.

153 Ez közelebbről azt jelenti, hogy a foglalkoztató-fogadó és a munkaerő-kölcsönző főszabály szerint nem konkrét személyeket kér, hanem pl. tíz esztorgályost három hónap időtartamra. A munkaerő-kölcsönző munkáltató a munkaszerződést viszont nem „a tíz esztorgályossal” hanem X, Y, Z stb. munkavállalóval köti meg.

154 E helyütt nem tárgyalom részletesen az egyenlő megítélés követelményének hazai koncepcióját és szabályozását. Mivel Magyarországon nem egy esetben egy *full-outsourcing* következményeképpen a volt munkáltató „visszakölcsönzi” korábbi munkavállalóit, előfordul, hogy saját munkavállalója nincs, csak kölcsönzött. Ebben az esetben érdekes kollízió alakul ki az Mt. 193/G. § (5) bekezdés c) pontja és a 193/H. § (9)–(10) bekezdése között.

155 Lásd ez irányelv 5. cikkely (2); (3); (4) bekezdését. Az már más kérdés, hogy e lehetőségekkel a tagállamok milyen módon tudnak élni.





kifejezetten támogatott¹⁵⁶ atipikus – még a munkajog keretein belül maradó – foglalkoztatási módszerek is új problémákat vetnek fel az alapjogok munkajogi érvényesülését illetően. Ehhez képest is alapvetően más megközelítést követel a munkajog határainak, pontosabban egyes intézményeinek kiterjesztése azokra a személyesen munkát végzőkre, akiknek *de facto* helyzete nem sokban különbözik a munkavállalótól, azonban *de iure* úgymond nem függő helyzetet teremtő szerződést kötnek, hanem a tradicionális magánjog hatálya alá eső megbízási, vállalkozási (szolgáltatási) szerződést. Mindettől függetlenül is, kimutatható egy olyan sajátosság, ami a munkaszerződés/munkajogviszony egységes koncepciója ellen hat.

A legújabb *angol* munkajogi kutatások során előtérbe került a felek kapcsolatrendszerének, egymás iránt tanúsított magatartásának a vizsgálata.¹⁵⁷ A probléma alapos elemzését adja Collins, aki a részletesen leírja a tradicionális munkajogviszony (foglalkoztatás/munkavállalás) mellett kialakult típusok jellemzőit.¹⁵⁸ Megállapítása értelmében a foglalkoztatás – a gazdasági szerkezetnek megfelelően – a vertikális integráció mentén szerveződött. Attól kezdve azonban, hogy a gazdaság – általában a termelés és a szolgáltatás – szerkezete megváltozott, kialakult az alvállalkozói szervezet, a nagy szervezetek integrációja és növekedése a kritikus méret elérése után a dezintegráció irányába haladt, a foglalkoztatás is más megoldási pályákra kényszerült. Viszonylag rövid idő alatt került keserves helyzetben számos munkavállaló, ugyanis a kétségtelenül kedvező lehetőségekkel bíró rugalmasság egyben azzal járt, hogy a tradicionális munkajogviszonyhoz kapcsolódó speciális szociális védelem (*social protection*) megszűnt, vagy legalábbis lényegesen gyengült. A munkajog számára tehát az alapvető és meglehetősen nehéz feladat megtalálni a „szabad” szerződéssel rendelkezők új szociális védelmi rendszerét.¹⁵⁹ Bármilyen védelmi rendszer alkalmazásának nehézségét ugyanis az adja, hogy a szerződés formája (vállalkozás, megbízási), és ennek megfelelően a munkát válláló jogállása (*entrepreneur; independent contractor*) egyszerűen elutasítja a segítség jogi megalapozottságát.

Mivel a jogalkalmazás – minden igyekezete ellenére – szintén nem volt képes egy új, a megváltozott körülményekkel konzisztens rendszer kiépítését elősegíteni, a hagyományos jogi koncepció válságba került. Collins szerint a hagyományos megközelítés mindenekelőtt a meghatározhatatlanság problémájával volt kénytelen szembenézni. A korábban alkalmazott tesztek sorra csődöt mondtak, és ebből következően diszfunkcionális eredményekhez vezettek.¹⁶⁰ Collins vizsgálata végezetül a probléma talán leglényegesebb pontjára koncentrált, nevezetesen a választás nehézségeire. Álláspontja szerint minden hagyományos teszt elodázta a kérdés megoldását.¹⁶¹ A választás kérdésének első problémája: ki választ?¹⁶² A probléma egyik töréspontja a magánérdek – és az ide tartozó szerződéses választási szabadság – versus közérdek (illetve *public policy*) egymáshoz való viszonyának értékelésében rejlik.

156 A támogatások jellege és mértéke azonban számos tényezőtől függ. Így mindenekelőtt a gazdaság helyzetétől, a preferált tevékenységeken keresztül a bérek nagyságától.

157 Lásd Freedland 2006, 1–29.; Honeyball–Pearce 2006, 30–55.

158 Collins 1990, 353–380.

159 Collins 1990, 354.

160 Collins 1990, 369–374.

161 Collins 1990, 374.

162 Ez a probléma különösen azokban az országokban okoz feszültséget, amelyek még napjainkban is különös jelentőséget tulajdonítanak a *managerial prerogative* intézményének, illetve a felek választási szabadságát tágabban értelmezik az európai kontinentális magánjoghoz képest. Lásd erre példaként a *Young Woods Ltd. v. West* [1980] I.R.L.R. 201 (C.A.) ügyet.





Mivel ebben a tekintetben mind a jogalkotás, mind a jogalkalmazás nem tudott stabil és tartós eredményt elérni, Freedland 2003-ben publikált munkájában új koncepcióval állt elő. Ennek lényege az eddigiektől minőségében különböző szerződés és jogviszony konstruálása – nevezetesen a *contract of employment* helyett a *personal employment contract* kimunkálása.¹⁶³ Kiindulási pontja kettős, egyrészt a *false unity of the law of the contract of employment*, másrészt a *false duality between the contract of employment and other personal work of employment contract*.¹⁶⁴ Ez a fogalom nyilvánvalóan jóval szélesebb, mint a munkaszerződés (*contract of employment*), és annak is tudatában kell lenni, hogy a jogrend jelenlegi állapota ennek a teóriának (még) nem felel meg. A munka rendkívül nehéz, hiszen amennyiben sikerül egy ilyen jellegű szerződés, de különösen jogviszony fogalmi elemeit kimunkálni, két, de lehet, hogy három dolog lényegi változtatása válik szükségessé. Az egyik munkajogi, amennyiben új típusú védelmi rendszert kell kiépíteni, azaz a munkajog egyes intézményeinek hatályát ki kell terjeszteni a szorosabb munkajogi értelemben munkavállalónak nem minősülő személyesen munkát végzőkre is. A másik a nagy társadalombiztosítási ellátórendszerek is modulációt igényelnek, és valószínűsíthető, hogy az adózás rendjét is érinti a jelzett esetleges változtatás. Mindehhez azonban a jogalkotásnak pontosan ki kell alakítania e jogviszony fogalmi elemeit. Freedland e tekintetben sok újdonsággal nem szolgál, hiszen definíciójának alapelemei megtalálhatóak mind a német, mind az olasz és részben a francia jogban is. Álláspontja szerint olyan jogviszonyról van szó, amelyben a szolgáltatás bármely személyesen elvégezhető munka azzal, hogy a munkát végző személy *conduct*-ként, vagy *professional practice*-ként lássa el feladatát. Másképpen fogalmazva, ez a kategória a személyesen más részére munkavégzőknek legalább két kategóriáját foglalja magában, úgymint a függő munkát végzőket és az ún. *semi-dependent* munkavégzőket, foglalkoztatottakat.¹⁶⁵

Bárhogyan is közelítünk a munkavállalóhoz hasonló jogállású, személyesen munkát végzők jogi státuszának a meghatározásához, úgy tűnik, hogy napjainkban a típusválasztási szabadság egyre erőteljesebb korlátok alá esik, amely az alapjogok érvényesülése tekintetében valamiféle új egyensúlyt teremt. A tulajdonból származó prerogatíva jelentősége, valamint az ebből adódó nyomásgyakorlás lehetősége, a munkaszerződés preferálása, illetve egy újfajta foglalkoztatási védelmi rendszer kirajzolódása által csökken. A nagy változás azonban még várat magára, nevezetesen még korántsem befejezett egy új foglalkoztatási jogviszony magánjogi és közjogi dogmatikai alapjainak a lefektetése.¹⁶⁶

d) Részkövetkeztetések

160. Egy adott kötelelem alanyi köre a kötelmi jogok rendszerében alapvető jelentőségű, hiszen az alanyok megnevezése utal a felek szerződési akaratára, továbbá a jogviszony tartalmára. Ez az állítás különösen igazolható a munka magánjoga rendszerében. A modern magánjogi rendszerekben a típusválasztási szabad-

¹⁶³ Freedland 2003.

¹⁶⁴ Freedland 2003, 15–26.

¹⁶⁵ Freedland 2003, 28.

¹⁶⁶ Lásd az ELLN programját.





ság elvének megfelelően a felek szabad akaratukkal alakítják a szerződés tartalmát, azonban az alanyi körnek ebben a struktúrában is tükröznie kell a megállapodás valódi tartalmát.

A munkáltató és a munkavállaló minőség többek között azt jelenti, hogy a felek olyan magánjogi szerződést kötnek, amelynek joghatásaként, azaz a munkajogviszony szférájában, a jog jelentős mértékben korlátozza a felek szerződéses szabadságát. Ez a munkaszerződés tekintetében egy ún. közvetett jogi formakényszerszerű jelent, amely álláspontom szerint nem más, mint egyfajta közvetett típuskényszer. Erre azért van szükség, mert a munkaszerződés hatása, a munkajogviszony belső tartalmában – azaz a jogok és köteleességek rendszerében – minőségében tér el a tradicionális kötelmek tartalmától. Ez különösen jól igazolható a munkavégzésre irányuló klasszikus magánjogi kötelemekkel (vállalkozás, megbízás) történő összehasonlításban.

A munkajogviszony tartalmának felborult egyensúlyát a magán-munkajog rendje három módon korrigálja. Az egyik módszer a munkajogviszony belső tartalmának kogens normákkal történő „kiegyensúlyozása”, a másik a munkajogviszonyhoz egyéb joghatások rendelése (társadalombiztosítási jogi, adójogi szabályok által). A harmadik mód – külön vizsgálandó terület – a kollektív munkajog eszközrendszere. Már most rögzíthető, hogy a kollektív munkajog intézményrendszere – kiegyenlítő, nivelláló rendeltetése miatt – a „munkavállalók” joga. A munkaszerződés, illetve a munkajogviszony alanyai közötti pozicionális kiegyenlítés az egyik fél alapjogainak korlátozásával jár együtt, és ennek megfelelően a munkaszerződés megkötésének fázisától kezdve, a teljesítés minden területén és szakában, a munkajogviszony megszűnéséig – sőt még azon túl is – az alapjogok összeütközésével jár együtt.

Az alapjogok ütközésének első fázisa tehát még „*munkajog előtti*”. Amennyiben ugyanis a felek az önálló munkavégzést kívánják jogi formába önteni, nem választhatnak szabadon a munkavégzésre irányuló szerződések közül, hanem a jogrend vagy közvetlen, vagy közvetett módszerekkel a munkaszerződés felé tereli őket. A vállalkozó munkáltatói minőségében működtetett tulajdonának szociális kötöttsége közvetett módon, egy konkrét szerződéshez és jogviszonyhoz történő hozzárendelésben valósul meg. A munkáltató – mint jogviszonybeli pozíció – magatartása azonban tulajdon nélkül is korlátozott (lásd a természetes személy nem-vállalkozó munkáltató esetében), mert a munkajogviszony tartalma ezt a disztinkciót nem ismeri, vagy ahol igen, nem tekinti megkülönböztető ismérvnek.

Napjaink munkajogának további érzékeny területe az atipikus munkajogviszonyok robbanásszerű elterjedése. Annak ellenére, hogy e módszerek még a munkajog keretein belül helyezkednek el, felvetik a munkavállalót megillető jogok „elosztását”. A *floor of rights* ideája nemcsak a tradicionális munkajog egységes jogviszony-megközelítését bontotta meg, hanem az egyik lényeges alapjog, az egyenlő megítélés/bánásmód néhány dogmáját is megkérdőjelezi. Még érzékletesebb az alapjogok érvényesülése során tapasztalható feszültség a munkavállaló (tipikus-atipikus) és a „munkavállalóhoz hasonló, személyesen munkát végző” személyek jogállásának szabályozása viszonylatában. A munkajog határainak kiterjedése a gazdaságilag függő, de jogilag „önálló” szerződést megkötő munkát vállalkozókra és foglalkoztatókra, egy új foglalkoztatási jog integrálását követeli meg – nyilvánvalóan – a magánjog rendszerébe.





II/2. A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása által indukált alapjogi kollízió

a) A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztásának joga és a „munkához való jog” – a nemzetközi dokumentumok alapján

161. A foglalkozás és a munkavégzés szabadságának eszméje meglehetősen régóta él az emberiség történetében. E szabadság Janus-arca azonban történetiségében is megmutatkozik. *Richardi* a céhek eltűnését, történelmi feladatuk beteljesedésével kezdődő korszakot nevezi a modern munkajog első lépésének, hiszen ettől kezdve mindenki szabadon választott professzióját űzhette.¹ Ezzel egy időben – a státushelyzetben lévő tömegek felszabadulásával – jelentkezett a kezdetleges tőke és az ezzel nem rendelkező munkaerő szerződésről történő tömeges összekapcsolásának igénye.² Ez az összekapcsolódás a már említett jogpolitikai, illetve jogdogmatikai korszakokkal is jellemezhető. A szerződéses liberalizmus mindenkinek – általában a polgárnak, mint ilyennek – nyújtott egyenlő védelmet, amely a jól ismert nyomorhoz, és összeomláshoz vezetett.³ Ezt követte az a paternalista szociálpolitika, amely több-kevesebb megrázkódtatáson keresztül a II. világháborút követően is érvényesült. A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása az egyik oldalon, mint gazdasági jog jelenik meg, míg a másik oldal alapvetően szociális jogként éli meg – megjegyezzük tévesen.⁴ Ennek ellenére nem véletlen újabb kori elnevezése: *socioeconomic rights*.

A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása az önálló munkavégzésre képesek körében nagyon sokáig a szabad verseny keretei között történt, másképpen megközelítve, csak a szabad verseny szabott gátat a lehetőségeknek.⁵ Az önálló piaci tevékenységre nem képesek segítsége csakhamar megérkezett, és nem egyszer meglepő ideológiai hozzárendeléssel.⁶ Talán ennek

1 Richardi 2000. A céh általában egy-egy iparág kézműveseinek kiváltságokkal körülbástyázott érdekvédelmi szervezete volt azal a céllal, hogy egy viszonylag zárt piaci körzetet monopolizáljon, általában a városi privilégiumok birtokában. A céhek kifelé is érdekvédelmi szervezetekként működtek, ami befelé, a legények számára is védelmet jelentett. Fejlődésük progresszív szakaszában a magas színvonalú munkát intézményesen, szervezetükkel biztosították és ekkor a hangsúly a mester és legénye közötti tanviszonyon volt. Később megakadályozták a legények mesterré válását, így egyre inkább a munkaadó-bérmunkás jellegzetességek domináltak, anélkül azonban, hogy a legény-bérmunkás ténylegesen felszabadult volna. Ez a szabadság volt a szükséges feltétele a munkaszerződések tömeges elterjedésének. Lásd erről Szűcs 1955; Eperjessy 1967.

2 Ezt a folyamatot elemzi részletesen Siegel 1994.; Schminck-Gustavus 1978, 15–45.

3 Lásd erről az angol viszonyokat elemezve Marshall 1964, 105–111. Schminck-Gustavus kiemeli, hogy ez az egyenlőség azért lehetett meghatározó a szerződéses liberalizmus időszakában, mert az ily módon felszabadított embernek nem a személyiségi, hanem az áru-karaktere került előtérbe. Lásd Schminck-Gustavus 1978, 16–17.

4 Lásd Alexy alapjogi felosztását. Alexy 1994, 395–471.

5 Kétségtelen ugyanakkor, hogy példának okáért nem sokkal a francia forradalmat követően *Turgot* és általában a fiziokraták fogalmazták meg a munkához való jog, illetve a munkavégzés mintegy szent kötelességének elvét. Számukra ugyanis – szemben a merkantilista gazdaságfilozófiával – a társadalmi jólét záloga az ún. *produit net* szolgált. Igaz azonban, hogy *Turgot* a munkához való jog alatt gyakorlatilag az ipar, illetve az iparűzés (feldolgozás, előállítás) szabadságát, illetve jogát értette. Később jelentős hatást gyakorolt a munkához való jog – *droit au travail* – konkrét megvalósulására az utópista szocialista *Fournier* munkássága. Lásd erről részletesen Singer 1895.

6 Már a XIX. század húszas éveiben felmerült a teljes foglalkoztatás ideája, és például Franciaországban a *Bexquy-tervet* méltán nevezték a XIX. század legnagyobb közmunka szervezésének, amelynek keretei között utakat, vasutakat és csatornahálózatot építettek ki. Jellemző ugyanakkor, hogy a teljes foglalkoztatás (!) ideája önmagában ebben a korban sem jelentette a foglalkoztatáshoz való alanyi jogot. Lásd Siegel 1994, 40. Másutt és valamivel később – példának okáért *Bismarck* Németországában – szintén megfigyelhető valamiféle paternalista gazdaságpolitika, szociális biztosítási rendszerrel és a szegénység elleni küzdelemmel. *Bismarck* 1844. évi május 9-i híres beszédében a következőket mondta: „Geben Sie dem Arbeiter das Recht auf Arbeit, solange er gesund ist, sichern Sie ihm Pflege, wenn er krank ist, sichern Sie ihm Versorgung, wenn er Alt ist...“ Idézi Schminck-Gustavus 1978, 35. Nem véletlenül fogalmaztak úgy *Bismarck* politikai ellenfelei, hogy nála a *Recht auf Arbeit* nem más, mint *Recht auf das Arbeitshaus*.





is köszönhető, hogy a foglalkoztatás növelése különböző ideológiai gyökerekből táplálkozott⁷, azonban maga a foglalkoztatáshoz való jog, illetve a munkához való jog az ideológiai absztraktságon túl, konkrét jogi kifejezőeszközökkel nem jelent meg.

A XX. század közepe, a II. világháborút követő depresszió, kiábrándultság meglehetősen furcsa helyzetet teremtett. Egyrészt létezett a „munkához való jog”, illetve a minél teljesebb foglalkoztatás, a szociális állam messzire tűnt ideája, másrészt megjelentek a nemzetközi deklarációk, egyezmények, amelyek felvették programjukba ezt a jogot.⁸ Ebből a szempontból kiemelkedő az *Egyesült Nemzetek Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata*. A 23. cikkely (1) bekezdése szerint „minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez”. A 25. cikkely értelmében mindenkinek joga van „...a munkanélküliség, betegség, rokkantság, özvegyiség, öregség esetére szóló, valamint mindazon más esetekre szóló biztosításhoz, amikor létfenntartási eszközeit akaratától független körülmények miatt elveszíti”. A dokumentum két hivatkozott cikkelye kitűnően érzékelteti e jog egyik legfontosabb gyakorlati sajátosságát, nevezetesen konvertálhatóságát. A Nyilatkozat által vázolt megoldás egyértelműen nem a magánjogi alanyi jog, hanem legfeljebb a közjogi alanyi jog irányába mutat. Ez közelebbről azt jelenti, hogy az államot terheli egy bizonyos szervezési, szinten tartási köteletség a 23. cikkely értelmében, azonban amennyiben ennek nem képes eleget tenni, úgy biztosítani kell a munkanélküli ellátórendszert, a 25. cikkely szerint. Ez utóbbi azonban mintegy kiváltja a munkához való jogot, kétségtelen azonban, hogy csak ideiglenes megoldásként szolgálhat, és a munkához való joghoz képest alacsonyabb szinten.⁹ Ezért biztosítanak ugyanakkor meghatározott feltételek esetén a munkanélküli számára alanyi jogot valamilyen biztosítás igénybevételére.¹⁰

Tanulságos az Egyesült Nemzetek Szervezetében 1947 és 1966 között – egyebek mellett – az ebben a tárgykörben lefolytatott vita.¹¹ A munkához való jog – *the right to employment* – ugyan mindig a figyelem középpontjában állt, azonban a probléma lényegéhez nem sikerült közelebb jutni. A viszonylagos sikertelenségnek több oka is volt. A vitázók egy része kiemelte, hogy a munkához való jog homályos tartalma, dogmatikai irányultsága nehezen fogalmazható meg. Nem lehetett továbbá figyelmen kívül hagyni, hogy ebben az időszakban a világ több erővonal mentén volt megosztott, és a hidegháborús hangulat sem kedvezett a szociális jogok területén létrehozandó megállapodásoknak.¹² Kétségtelen, hogy a meg-

7 Lásd az egyház szociális tanításairól korábban mondottakat. Lásd ezt összefoglalóan Tomka–Goják 1993.

8 A számos erre vonatkozó elemzést, kiadványt, kommentárt lásd Seidel 1996.

9 Annak ellenére, hogy egy nemzetközi egyezmény, nyilatkozat megszövegezése kompromisszumok eredménye, és ennek megfelelően nem feltétlenül precíz, a Nyilatkozat fogalomhasználatát számos kritika érte, annak értelmezhetetlensége miatt. Lásd erről Stube 1978, 90.

10 E helyütt nem térek ki részletesen, csupán utalok rá, hogy ebben az időszakban a keynesi gazdaságpolitikának megfelelően több országban történtek erőfeszítések a foglalkoztatási mutatók javítására. Ilyennek minősül az 1944. évi brit *White Paper on Employment Policy*, vagy az amerikai *Employment Act* 1947-ből. Az előzőről lásd Kavanagh–Morris 1989; utóbbról Bailey 1950. Utalok továbbá a 30-as években elkezdődött svéd modell kialakítására, amely olyan nevekhez kötődik, mint *Wigfors*, *Myrdal*, *Hammarsskjöld*, *Rehn*.

11 Lásd részletesen Siegel 1994, 65–71.

12 Az ENSZ-ben zajló vita lényegét, az egyes korszakokban az erőviszonyok alakulását lásd részletesen Humprey 1984. Meglehetősen furcsának tűnhetett példának okáért a keleti és a nyugati államok képviselői közötti vita. A kommunista-szocialista országok – a korabeli alkotmányuknak megfelelően – követelték a munkához való jog, mint ilyen garantálását és beépítését a belső, nemzeti jogba. Ezzel szemben a nyugati államok döntő többsége a *right to work* formuláját mintegy *no binding obligation*-ként szerette volna elfogadtatni, amely az államot ezzel a tartalmával nem kötelezi. Ebben a koncepcióban a munkához való jog csupán általános megfogalmazásban szerepelt volna a többi szociális jog mellett. E megközelítés mögött a ke-





egyeztetést az is nehezítette, hogy a nyugati delegátusok között sem volt teljes egészében egyetértés. Ilyen előzmények között végül 1966. december 16-án, az ENSZ XXI. ülészakán fogadták el a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát.¹³ Nagyon tanulságos a dokumentum 6. cikkelye. Ennek első bekezdése az alábbi módon rögzíti a munkához való jog kategóriáját: Az Egyezségokmányban részes államok elismerik a munkához való jogot – amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre –, és megfelelő lépéseket tesznek e jog biztosítása érdekében. Ezek a lépések, illetve intézkedések magukban foglalják e jog teljes megvalósítása érdekében a műszaki és szakmai tanácsadási és képzési programok, eljárásmodok és módszerek kidolgozását, amelyek az állandó gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődés, valamint a teljes és termelő foglalkoztatottság elérését szolgálják, olyan körülmények között, amelyek biztosítják az egyének alapvető politikai és gazdasági jogait. E cikkely megfogalmazása többes értelmű, és az egyes delegációk más megközelítésben is értelmezték. A szocialista országok – Siegel megfogalmazása szerint – szimbolikus győzelmet láttak abban, hogy legalább az állam felé az a kötelezettség megfogalmazódott, hogy „take appropriate steps to safeguard this right”. Ezzel összefüggésben ugyanakkor többen felhívják a figyelmet az Egyezségokmány 2. cikkelyének a szövegezésére, amelynek értelmében a diszkrimináció tilalmának betartására az Egyezségokmányban részes államok „kötelezik” magukat.¹⁴ Látható tehát, hogy a 6. és a 2. cikkely garanciarendszerének különbözősége már a dokumentum megfogalmazásában is kitűnik.¹⁵

Az Egyezségokmány tehát egyaránt elutasította a teljes foglalkoztatásra vonatkozó állami kötelezettségvállalást, továbbá nem tartotta megvalósíthatónak a munkához való jog alanyi jogként történő szabályozását sem.¹⁶ Korántsem véletlen, hogy egyre többen a *right to work* alkalmazható fogalmának kimunkálására hívták fel a figyelmet.¹⁷ Ebből a szempontból figyelemreméltó az ILO 1964. évi 122. számú Egyezménye a Foglalkoztatáspolitikáról.¹⁸ Az egyezmény utalva a Philadelphiai Nyilatkozatra, valamint az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatára, rögzíti, hogy a gazdasági növekedés és a fejlődés ösztönzése, az életszínvonal emelése, a munkaerő-szükségletek kielégítése, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság leküzdése érdekében minden tagállam fő célkitűzéseként olyan aktív politikát alakítson ki és hajt-

leti államok delegációi felé tett kritika is állt. Ennek lényege, hogy a munkához való jog garantálása a totalitárius gazdaságirányi rendszer egyik eleme. Többen hangsúlyozták, hogy ebben az időszakban a szocialista országokban a munkához való jog ténylegesen nem jogként, hanem kötelességként jelent meg, nem teljesítéséhez akár büntetőjogi jogkövetkezményeket is fűzve. Lásd Siegel 1994, 66–67. A hazai irodalomból lásd Kornai 1994; Huszár 1982.

13 Magyarországon kihirdetve az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel.

14 Az angol szöveg értelmében: „The State Parties to the present Covenant undertake to guarantee that the rights enunciated in the present Covenant will be exercised without discrimination of any kind as to race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status.”

15 Ezzel a szövegezéssel kapcsolatban számos kritikai kérdés merült fel. Így többek között: kit jogosít egyénileg a munkához való jog? Kinek van joga a munkához? Milyen mértékben kell biztosítania az államnak ezt a jogot? Milyen különös intézkedéseket kell hoznia az államnak e jog biztosításához? Lehet-e az egyénnek vagy külföldi kormányoknak(!) nemzetközi vagy nemzeti fórum előtt jogorvoslattal élni? Hogyan viszonyul ez a jog a társadalombiztosításhoz, illetve az egyenlő munkafeltételek követelményéhez? Az állam felhasználhatja ezt a jogot például sztrájktilosra? S végezetül: a munkához való jog elv vagy szabály (norma)? Lásd Siegel 1994, 69–71.; Stube 1978, 92–94.

16 E helyütt nem térek ki a jóléti állam és a munkához való jog gazdaság- és jogfilozófiai összefüggéseire, amelyek tárgyában a korszakból számos alapvető értékű mű született. Ezek kritikai értékelését lásd Siegel 1994, 73–76. Egy munkára mindenesetre indokolt külön is kitérni: Hayek 1944.

17 van der Ven 1965, 409.

18 Magyarországon kihirdetve a 2000. évi LXII. törvénnyel.



son végre, amelynek célja a teljes, produktív és szabadon választott foglalkoztatottság megvalósítása.¹⁹ A fogalmazás értelmében „nyíljon lehetőség” a munka szabad megválasztására, és minden munkavállalónak „a lehető legteljesebb lehetősége legyen” az olyan munkára történő jelentkezésre, illetve az olyan munka során megvalósuló képzésre, képzettségének és adottságainak a felhasználására, amely munka számára megfelelő, tekintet nélkül fajára, színére, nemére, vallására, politikai meggyőződésére, nemzeti vagy társadalmi származására. Az 1 cikkely (3) bekezdése ugyanakkor más összetevőkre, illetve kapcsolódási pontokra is felhívja a figyelmet. Ennek megfelelően az említett politika kellőképpen vegye figyelembe (*should take due account...*) a gazdasági fejlettség szintjét és állapotát, valamint a foglalkoztatási célkitűzések és az egyéb gazdasági és szociális célkitűzések közötti kölcsönös kapcsolatot, és ezt a politikát olyan módszerekkel kell megvalósítani, amelyek megfelelnek a nemzeti feltételeknek és gyakorlatnak. Az ILO tehát sokkal inkább az állami politika megfelelő alakítására hívta fel a figyelmet, mintsem a munkához való jog alanyi jogként történő minősítésének követelményére.²⁰

162. A munkához való jog elismertetésében és érvényesülésének előmozdításában szinte külön története van az európai egyezményeknek, nyilatkozatoknak. Talán meglepő, de a legrégebbi regionális emberi jogi konvenció, a szociális jogok vonatkozásában már tárgyalt az *Emberi Jogok és az Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Egyezmény* nem vette fel e jogok sorába a munkához való jogot.²¹ Ennek oka elsősorban az Egyezmény megalkotásának körülményeiben rejlik. Az Egyezmény egyrésztől választ kívánt adni arra a folyamatra, amelynek eredményeképpen Európában a XX. század első felében az emberi jogok sorra eltorzultak, és amely folyamat végeredményben a II. világháborúhoz vezetett, továbbá megkísérelte azokat az alapvető jogokat beilleszteni a jogrendszerbe, amely az emberiség általános politikai, kulturális és polgári örökségének részét képezik.²² Lényeges szempont volt továbbá – az új totalitárius államberendezkedésekkel szemben – demonstrálni, hogy az Egyezmény által létrejön az emberi jogok „kollektív védelmi rendszere”.

A munkához való jog európai elismerését illetően szinte áttörést okozott az 1961-ben elfogadott *Európai Szociális Charta*. A Charta első részében általános politikai célként fogadja el az alábbi követelményt: mindenkinek legyen meg a lehetősége megélhetését szabadon választott foglalkozás révén biztosítani. Lénye-

19 Az Egyezmény részletezi e politikának a közelebbi tartalmát. A politika célja annak *biztosítása*, hogy *minden munkára képes és állást kereső személy számára legyen munkaalkalom*. Az angol szöveg szerint: *The said policy should aim at ensuring that – there is work for all who are available for and seeking work...*

20 Csupán utalok az *ILO foglalkoztatáspolitikáról szóló 1984-ben kelt 169. számú Ajánlására*. Az Ajánlás tulajdonképpen egy komplex foglalkoztatáspolitikai követelményrendszert állít fel, amely a szűkebb értelemben vett foglalkoztatáspolitikán túl foglalkozik a népesedéspolitikával, a fiatalok és a hátrányos helyzetű rétegek és személyek foglalkoztatásával, a technológiára vonatkozó politikával, az ún. informális szektor foglalkoztatási helyzetével, a kisvállalkozásokkal, a területfejlesztési politikával, az állami beruházásokkal és a különleges közmunkaprogramokkal, valamint a nemzetközi együttműködés különféle területeivel. Az Ajánlás elfogadása több szempontból is egyértelmű siker, elsősorban azért, mert egy már megkezdett folyamat lezárását akadályozta meg, amennyiben a munkához való jog napirenden maradt. S végül korántsem lebecsülendő, hogy a munkához való jog – mint elérendő cél – mellett számos olyan intézmény alakult ki, amelyek közvetett módon hozzájárultak a munkához való jog érvényesüléséhez. Ilyeneknek tekintendők az egyenlő megítélés követelménye, illetve a diszkrimináció tilalma, továbbá a foglalkoztatási rendszerekben a passzív támogatások mellett az egyre jelentősebb aktív támogatási rendszer kiépítése. Mindezzel összefüggésben utalok arra, amit a szociális jogok általános tárgyalása során is kiemeltem. Nevezetesen a munkajog időről időre megtalálta és megtalálja azokat a kitérőket, amelyek segítségével egy adott szociális jog érvényesülésének körülményeit – egyes részleteiben, de az egészre is hatóan – átalakítja.

21 Lásd erről Bryde 2003, 5–10.

22 Lásd erről Harris–O’Boyle–Warbick 2001, 2–3.; Grabenwarter 2003, 1–4.





ges tehát, hogy Charta a politikai célt ad, lehetőséget óhajt biztosítani, és nem úgymond jogot formál.²³ Ennek megfelelően a Charta 1. cikkelye – a munkához való jog cím alatt – szintén nem az alanyi jogi értelemben használja ezt a kitélt, hanem az állam köteleességét határozza meg.²⁴ A munkához való jog szempontjából figyelemre méltó a Charta kiegészítő jegyzőkönyve, amely e jognak új dimenzióit is taglalja. Így a munkavállalást és hivatást illetően a nemen alapuló megkülönböztetés nélküli esélyegyenlőségre, és egyenlő bánásmódra tekintettel a felek vállalják intézkedések megtételét többek között a munkához való hozzájárulás, az elbocsátás elleni védelem, a munkahelyre történő visszahelyezés területén. Látható tehát, hogy nem sokkal a Charta kibocsátását követően a „munkához való jog” meglehetősen kétséges jogi értelmezése ezen a ponton elvált a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása jogától. Ez a disztinkció rendkívül fontos az alapjogok kollíziója szempontjából. Ugyanis a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása megjelenhet egyrészt államcélként, amennyiben az állam tegyen olyan intézkedéseket, amely által a munkaképes és munkát kereső emberek számára megteremtse a lehetőséget arra, hogy általában érvényesíteni tudja e szabadságát. Amennyiben az állam ideiglenes kompenzációként alkalmazza a passzív ellátórendszereket, az egyénnek immár konkrét közjogi alanyi joga lesz ennek igénybevételére, meghatározott feltételek esetén. Az elbocsátás elleni védelem, illetve a munkahelyre történő visszahelyezés azonban merőben más problémaként jelenik meg. Ebben az esetben a munkavállaló szintén konkrét igénnyel jelentkezhet, azonban közvetlenül nem az állam, hanem egy másik magánféllel, a munkáltatójával szemben.²⁵

A következő európai dokumentum „A Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Charta” (a továbbiakban: Közösségi Charta) álláspontom szerint ezen a területen nem hozott minőségi változást. A Közösségi Charta alapvető célkitűzése ugyanis az volt, hogy egyfelől konszolidálja az eddig elért szociális fejlődést, másfelől – az Egységes Európai Okmány végrehajtása során – deklarálni kívánta a szociális dimenzió fontosságát. A dokumentum rögzítette, hogy az alapvető szociális jogok végrehajtása nem adhat okot egyik állam számára sem a már meglévő, illetve elfogadott szinttől való visszalépésre.

163. Később – Az Európai Unió Alapvető Emberi Jogok Chartájában (a továbbiakban: EU Charta) – már tematikus szerkesztésben –, egymás mellett jelent meg a foglalkozás megválasztásának szabadsága és jog a munkavállaláshoz, vala-

23 Lásd ezzel kapcsolatban a politikai célok közül a 2–6. pontokat, ahol mindenütt „a joga van” kitéltet használja a Charta.

24 Így az 1. cikkely 1. pontja értelmében a Szerződő Felek azt vállalják, hogy a teljes foglalkoztatás elérése céljából elsődleges céljaik és felelősségeik egyikeként fogadják el a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legszilárdabb szintjének elérését. A Charta ún. esetjoga ezt a pontot a teljes foglalkoztatás körében tárgyalja, azonban szintén nem az eredmény, hanem a törekvések, illetve a megtett intézkedések tekintetében. Lásd erről Gyulavári–Könczei 2000, 218.; Samuel 2002, 15–20. Az 1. cikkely 2. pontja értelmében a Szerződő Felek hatékonyan védik a munkavállaló azon jogát, hogy szabadon választott foglalkozás alapján biztosíthassa megélhetését. E ponttal kapcsolatban a Charta esetjoga alapvetően a munkára kényszerítés egyes fajtáit, módszereit, valamint a diszkriminatív alkalmazást tárgyalja. Lásd Gyulavári–Könczei 2000, 220–221.; Samuel 2002, 20–34. Sokat elárul a „munkához való jog” jogi természetéről a tárgyalt cikkely 3. és 4. pontja, amennyiben az ingyenes foglalkoztatási szolgálat és a megfelelő pályaválasztási, képzés és rehabilitációs rendszer kiépítéséről rendelkezik.

25 Mint ahogyan a későbbiekben részletesen tárgyalom, a munkajogviszonynak a munkáltató által történő megszüntetése nem egyszer jogorvoslati eljárással folytatódik, és ennek során az egyik eldöntendő alapvető kérdés, hogy a munkavállaló kereseti kérelme mire terjedhet ki. Visszahelyezés és továbbfoglalkoztatás vagy kompenzáció? A válasz korábban sokkal inkább a kompenzáció irányában volt keresendő, azonban az elmúlt mintegy másfél évtized foglalkoztatási és munkajogi politikája ezen a területen is változást hozott. Lásd ezzel kapcsolatban Preis 1987; Hoyningen-Huene 1987; Dickens 1985; Hepple, 1981; Grunfeld 1989; Younson 1989; Lyon-Caën 1973. A hazai irodalomból lásd Kiss 1998, 360–368.



mint a vállalkozás szabadsága.²⁶ Az EU Charta 15. cikkelye három bekezdésben foglalkozik a foglalkozás szabad megválasztásával és a munkavállaláshoz való joggal.²⁷ A kommentárok egy része hangsúlyozza, hogy a 15. cikkely tartalma nem más, mint annak az újbóli felismerése, hogy a kereső tevékenység, mint az ember létfenntartásának biztosítása a modern társadalomban egyaránt az egyén önmagáról való gondoskodására, valamint a társadalom mintegy objektív jelenlétére és szerepére támaszkodik. Természetesen mindennek a középpontjában a munkavállaláshoz való jog (*Recht zu arbeiten*) áll. A cikkely (1) bekezdése értelmében mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és a szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához. Többen hivatkoznak az Európai Szociális Charta már érintett 1. cikkelyére, amely az EU Charta által mintegy gazdasági alapjogként jelenik meg.²⁸ Rendkívül érdekesen alakult a 15. cikkely (1) bekezdésének tartalma.²⁹ A Konvent 7. informális ülésén³⁰ egyesek azt a problémát taglalták, hogy a foglalkozás szabadsága milyen kontextusban kerüljön megfogalmazásra. Többen tisztán szabadságjogot láttak benne, míg mások gazdasági összefüggésekben gondolkodtak. Később³¹ számosan annak a véleményüknek adtak hangot, hogy a foglalkozás szabad megválasztása alapjogát össze kellene kapcsolni a munkához való jog szélesebb értelemben vett katalógusával. Ide tartozott volna a munkahely védelmének rendszere a munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetén, a foglalkoztatást elősegítő eszközökhöz történő szabad hozzáférés, és az ingyenes munkaközvetítés igénybevétele.³² Ebben a kontextusban kapott nagyobb hangsúlyt a szolidaritás követelménye. Német és francia kezdeményezésre megkísérelték e jogokat – mint valamiféle sajátos szociális jogokat – a szabadságjogok mintájára formulázni. Ez egyébiránt nem jelentett volna mást, mint a jelzett jognak az Unióval szembeni védelmi jogokként történő felfogását. Ebben a tekintetben azonban nem alakult ki egyetértés, így a foglalkozás szabadságáról szóló cikkelyt többször átírták.³³ A hatályos szöveg és a tervezetben szereplő fogalmazás között egyértelmű különbség mutatható ki. Mint ahogyan arra többen rámutattak, a foglalkozás szabad megválasztása a végleges szövegben nem értelmezhető a klasszikus szabadságjogok megközelítésében. Ez a „szabadság” nem más, mint a létfenntartás ily módon történő biztosításának lehetősége.³⁴ Természetesen ennek ellentmondani látszik a „mindenkinek” megfogalmazás, hiszen a klasszikus szabadságok is „*Jedermann-Recht*”-ként értelmezhetők.³⁵

26 Az EU Chartáról lásd többek között Lenaerts-de Smijter 2001, 273–300.; Schubart 2001, 205–207.; Engel 2001, 151–170.; Pache 2001, 475–497.; de Búrca 2001, 126–138.; la Torre 2002, 515–535.; Gárcia 2002, 492–514.; Dix 2001 34–41.; Pernice 2001 194–197.; Nettesheim 2002, 35–48.; Schmitz 2001, 833–843.; Triantafyllou 2002, 53–64.; Liisberg 2001, 1191–1198.; Goldsmith 2001, 1201–1216.; Bogdandy 2000, 1307–1338.; 2001, 157–208.; Betten 2001, 151–164.

27 A cikkely címe az angol szöveg szerint: *Freedom to choose an occupation and right to engage in work*. A francia szöveg az alábbi: *Liberté professionnelle et droit de travailler*. A német szövegezés értelmében: *Berufsfreiheit und Recht zu arbeiten*.

28 Lásd Meyer 2003, 220.

29 Lásd erről részletesen Bernsdorff–Borowsky 2002.

30 Az ülés jegyzőkönyvét lásd Bernsdorff–Borowsky 2002, 207–218.

31 A Konvent 14. ülésén 2000. július 10–11-én. Jegyzőkönyvét lásd Bernsdorff–Borowsky 2002, 310–328.

32 Meyer 2003, 222.

33 A hatályos szöveg németül: *Jede Person hat das Recht, zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben*. A tervezet szövegezése értelmében: *Jede Person hat das Recht, ihren Beruf und ihre Gewerbe frei zu wählen und auszuüben*.

34 Meyer 2003, 223.

35 Ezzel összefüggésben – a 15. cikkely többi bekezdéseinek tükrében – az az általános értelmezés alakult ki, hogy ez a kitétel gyakorlatilag az Unió „minden állampolgára” szűkül le, amelyet a cikkely (3) bekezdése a harmadik államok polgárai irányában tett egyenlő bánásmód elvével old fel.



Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a foglalkozás szabad megválasztása az EU Charta szellemében egyértelműen alapjog. Ez több ponton igazolható. A kommentárirodalom nagy jelentőséget tulajdonít annak, hogy a Konvent különválasztotta az önállótlan és az önálló munkavégzés alapjogát, és ezzel egy bizonyos aszimmetriát számolt fel. Az önálló munkavégzés szabadságának garanciája ugyanis nem más, mint a vállalkozás szabadsága. Ennek megfelelően, pontosabban ezzel egyenértékűként, az önállótlan munkavégzés szabadságának átfogó biztosítérendszerre van, úgymint a szabad munkavállalás – beleértve annak helyi és időbeli vonatkozásait –, valamint a függő munkavégzés komplex védelme, annak keletkezésétől, teljesítésén keresztül a jogviszony megszűntetéséig.³⁶ Ezzel megint eljutunk oda, hogy a munkához való jog alanyi jogként nem önmagában – mint ilyen –, hanem számos területen egyes különös intézmények által érvényesül, mint az egyenlő megítélés, a munkáltató foglalkoztatási kötelessége, az átfogó felmondásvédelem, a munkáltató újraalkalmazási kötelessége stb. Egyértelmű továbbá, hogy ennek a védelmi rendszernek része a kollektív munkajog. Mindebből következően „a munkához való jog” – klasszikus magánjogi értelmezésében – csakis szubszidiárius eszközök igénybevitelével érvényesülhet.

A foglalkozás és a munkavégzés szabadságának másik megjelenési módja a vállalkozás szabadsága. A vállalkozás szabadságának már rendszerbeli elhelyezése is azt mutatja, hogy a Konvent értelmezése szerint, lényegében ebben az alapjogban is a foglalkozás megválasztásának szabadsága domborodik ki. Ennek a jognak a minősítése némileg könnyebb, mint az önállótlan munkavégzés jogának minőségi meghatározása.³⁷ A végső szövegtervezetet³⁸ – amely a későbbiekben már nem változott – számos kritika érte azért, mert nem tartalmazza e jog gyakorlása, realizálásának kereteit. Végül – változatlan cím alatt – az alábbi megfogalmazással bővült a szöveg: „a vállalkozás szabadságát a közösségi joggal, a nemzeti jogszabályokkal és a gyakorlattal összhangban elismerik.” Ebben a fogalmazásban egy figyelemreméltó megfontolás játszott jelentős szerepet, nevezetesen, hogy a vállalkozói foglalkozáscsoport más foglalkozáscsoportokhoz képest nem kapott prioritást.³⁹

164. Egyöntetű álláspont szerint az EU Charta lényegi, gazdasági alkotmányjogi garanciáit a 15 – 17. cikkely tartalmazza. Ebben a kontextusban lényeges tehát a garanciák harmadik – adott esetben kollidáló eleme – a tulajdonhoz való jog. Önálló megjelenítése az EU Chartában, ugyanúgy, mint az önállótlan vagy függő munka esetében, megerősíti az EU Bíróság gyakorlatát. A Bíróság számos ügyben annak az álláspontjának adott hangot, hogy a vállalkozó-specifikus tevékenység megítélésénél a munka szabad gyakorlása vonatkozásában

36 Meyer 2003, 225.

37 Érdekes, hogy a vállalkozás szabadsága külön nem szerepelt a tervezet eredeti szövegezésében, amely csak általában szólt a foglalkozás szabad megválasztásáról. Hosszas vita után a kompromisszumos javaslat a Konvent 14 – 15. ülésén született meg, azon kritika mentén, amely szerint az EU Charta tervezett szövegezése túlságosan az önállótlan, függő munkára helyez hangsúlyt, és így a gazdasági jogok nincsenek kellően előtérben. A vállalkozás jogának kifejezett megfogalmazása először 2000. augusztus 28-án, az EU Charta első teljes szövegtervezetében jelent meg. Több képviselő – így a holland Ballin és a német Altmaier javaslatára – a *freedom of enterprise and right to set up a business* megfogalmazás került a tervezet szövegébe, mint fontos gazdasági alapjog.

38 Az angol szövegezés az alábbi: *Freedom to conduct a business*.

39 Meyer 2003, 235.



kell vizsgálatot folytatni, egyéb foglalkozási formák, tevékenységek tükrében.⁴⁰ A Bíróság gyakorlatában, a foglalkozás szabad megválasztása, és ezen belül, illetve adott esetben e mellett a vállalkozás szabadsága a szerződési szabadság egy részterülete. A jegyzetben hivatkozott esetben azonban látható, hogy a foglalkozás szabadsága, és különösen a vállalkozás szabadsága egyéb közösségi jogok által korlátozhatóak. Lényeges továbbá, hogy az önálló munkavégzéstől eltérően, a vállalkozás szabadságában kétségtelenül megnyilvánul a verseny szabadsága is.

A gazdasági alkotmányjogi garanciák közül a tulajdonhoz való jog értelmében, „mindenkinek joga van ahhoz, hogy jogszerűen szerzett tulajdonát birtokolja, használja, rendelkezzen vele, és örökül hagyja...”. A tulajdon használatát csak törvénnyel lehet korlátozni, amennyiben az általános érdek szükségessé teszi.⁴¹ Az irodalom ebből a szövegezésből három lényeges elemet emel ki. Az első, a tulajdonvédelem általános természete, amely a tulajdonvédelem funkciójának mintegy a szabadságjogok védelmi karakterét kölcsönzi. A második a tulajdonról való megfosztás lehetőségének általános megfogalmazása, míg a harmadik, a tulajdon használata szabályozásának elismerése.⁴² Az alapjogok kollíziója szempontjából mindhárom elem – de különösen az első és a harmadik – lényeges. Az első sajátosságot illetően kiemelandő, hogy a tulajdon védelme csak abban az esetben képzelhető el, ha a tulajdonhoz a jogszerű szerzés kapcsolódik, azaz a jogszerűtlenül szerzett tulajdon nem részesülhet védelemben. Ebből következően a jogszerű szerzés feltételez egy meghatározott jogállást – a tulajdonos jogi pozícióját –, amelyet a jog ezáltal szintén véd. A tulajdonvédelem azonban nem csupán a tulajdon állandóságára, állapotára, hanem annak használatára és a vele való rendelkezésre is kiterjed. A tulajdonnal való rendelkezés azonban nem korlátlan. Ezt fejezi ki a 17. cikkely (1) bekezdésének az a kitétele, amelynek értelmében a tulajdonnal való rendelkezési jogot csak törvénnyel lehet korlátozni, amennyiben általános érdek⁴³ szükségessé teszi. Ez a megfogalmazás – hosszas vita után⁴⁴ – egyértelműen a tulajdon, az arról való rendelkezés szociális kötöttségét helyezi előtérbe.

A tulajdonnal való rendelkezés törvény általi szabályozása álláspontom szerint azonban nemcsak a tulajdonra közvetlenül ható, azzal közvetlenül összefüggésben álló normákat jelenti. Amennyiben a tulajdon használata egyben vállalkozási tevékenységgel valósul meg, amely ráadásul munkáltatói jogállással is párosul, a munkáltatói döntési hatalom, a munkáltatói jogkör korlátozása egyben a tulajdon használatára, a tulajdonnal való rendelkezésre is kihat. Az előző fejezetben érintettem, ez a korlátozás megvalósulhat a munkáltató mozgásterének közvetlen

40 Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a foglalkozás szabad megválasztása és a vállalkozás szabadsága adott esetben – más összefüggések tükrében – függetlenedhetnek egymástól. Egy meghatározott tevékenység vállalkozássá történő minősítése a vállalkozó számára hátránnyal is járhatott, bizonyos közösségi termelési kvóták betartása miatt. Lásd a *Spa Eridiana-Zuccherifici nazionali and Spa Società Italiana per l'Industria degli Zuccheri v. Minister of Agriculture and Forestry, Minister for Industria, Trade and Craft Trades, and Spa Zuccherifici Meridionali*, C-230/78 ügyet.

41 Megjegyzendő, hogy ez a szövegezés eltér az *Emberi Jogok és az Alapvető Szabadságok Védelméről* szóló Európai Egyezmény első kiegészítő jegyzőkönyve 1. §-ában foglalt szövegezésétől. Ettől függetlenül, mind az egyezmény, mind az EU Charta rendelkezése kiemelkedően fontos a tulajdon közösségi szintű védelme szempontjából.

42 Meyer 2003, 245.

43 Az angol szöveg szerint: *The use property may be regulated by law in so far as it is necessary for the general interest*. A német szöveg értelmében: *Die Nutzung des Eigentums kann gesetzlich geregelt werden, soweit dies für das Wohl der Allgemeinheit erforderlich ist*.

44 Lásd erről Bernsdorff-Borowsky 2002, 304–306.



korlátozásával,⁴⁵ továbbá a kollektív munkajog intézményrendszerével, amely általában szintén részletes szabályozásban részesül. Mindezzel összefüggésben ismételt hangsúlyozom, hogy a munkajog azon egyéb intézményrendszerei mellett, amelyek a munkához való jog egyes szegmenseit alanyi joggá alakítják át, más területek – mint például a tulajdon használatának törvényi szabályozása – is hatnak a munkához való jog jogi természetének átalakulására.

Mindezekhez képest legfeljebb összefoglaló jellegű, és a jelzett jog közösségi jellegét erősítő megfogalmazást találunk *Az Európai Unió Alapjogi Chartájában*.⁴⁶ A dokumentum 15. cikkely (1) bekezdése megerősíti e jog már említett *Jedermann-Recht* jellegét, a (2) bekezdés teszi igazán „uniós joggá”, míg a (3) bekezdés a már szintén ismert egyenlő bánásmód doktrínáját tartalmazza harmadik ország állampolgárait illetően. A 16. cikkely a vállalkozás szabadságával összefüggésben ismételt a nemzeti jogszabályokra és gyakorlatra hivatkozik, míg a 17. cikkely sem tartalmaz minőségében új elemet az EU Chartához képest. Mivel a tárgyalta jogok tekintetében a nemzetközi dokumentumok is a nemzeti jogok fontosságát erősítik, illetve hagyatkoznak rájuk, indokolt megvizsgálni a nemzeti szabályozások sajátosságait.

b) A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása jogának különböző dimenziói a belső jogrendben

ba) Az egyes alkotmányok megközelítése

165. A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztásának joga a nemzetközi dokumentumokban több szintű követelményként jelenik meg, az államcélként való megfogalmazástól a közjogi alanyi jogig bezárólag, néhol magánjogi alanyi jogi áthallásokkal. A részletek természetesen jelentős mértékben eltérőek, sőt néha olyan mértékben, amely adott esetben zavart okozhatnak e jog, illetve a hozzájuk tartozó egyes jogok minősítésében.

Jó példa erre a *belga* alkotmány, amelynek 23. §-a szabályozza a munkához való jogot. A szabályhely szerkesztése figyelemreméltó. Az (1) bekezdés értelmében mindenkinek joga van az emberi méltóságnak megfelelő életvitel folytatásához.⁴⁷ E cél megvalósítását jogszabályok biztosítják, tekintettel a megfelelő kötelezettségekre, és rögzítik azokat a gazdasági, szociális és kulturális jogokat, amelyek által az emberi méltóságnak megfelelő életvitel gyakorolható. A továbbiakban az alkotmány felsorolja e jogokat, amelyek közül első helyen a munkához való jog és a foglalkozás szabad megválasztása áll.⁴⁸ Lényeges azonban, hogy ennek a jognak a gyakorlása az általános foglalkoztatáspolitikai keretei között valósul meg, amely kitétel már önmagában is utal e jog természetére. Ennek megfelelően a foglalkoz-

45 Ez a fajta közvetlen beavatkozás korlátozhatja a munkáltató szerződésalkötési szabadságát például a minimálbér meghatározása vagy az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok révén. Kihat a munkajogviszony teljesítésének szinte valamennyi fázisára, és talán a legerőteljesebben a munkajogviszony megszüntetésének környezetében érvényesül.

46 Lásd erről *Communication from the Commission: On the legal nature of the Charter of Fundamental Rights of the European Union*, COM(2000) 644 final, Brussels, 11. 20. 2000

47 *Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.*

48 „Ces droits comprennent notamment: 1) le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective;”



tatáspolitikának többek között a lehető legmagasabb szintű és stabilitású foglalkoztatási ráta elérésére kell irányulnia.⁴⁹ Mindebből az következik, hogy az alkotmány bizonyos államcélrt rögzít, amelyet az állam, foglalkoztatáspolitikáján keresztül rendel megvalósítani.

A 2000. március 1-jén hatályba lépett *finn* alkotmány 18. cikkelyének (1) bekezdése értelmében mindenkinek joga van törvény által támogatottan arra, hogy megélhetését munkavállalással vagy vállalkozói tevékenységgel biztosítsa, saját választása szerint. Az állam felelős a munkaerő támogatásáért. A (2) bekezdés szerint az államnak elő kell mozdítania a foglalkoztatást és a munkavégzés lehetőségét a munkához való jog mindenki számára történő garantálása érdekében.⁵⁰ Végezetül a foglalkoztathatóság hatékonyabb érvényesülése céljából a képzéseket is támogatni kell. A 18. cikkely (3) bekezdése ugyanakkor jelzi a munkához való jog más dimenzióját is. Az alkotmány ugyanis rögzíti, hogy senkit nem lehet jogos indok nélkül elbocsátani. Ebben a kontextusban tehát nem az állam és a polgár, hanem két magánfél áll egymással szemben, akik magánjogi szerződést kötöttek, amelynek megsértése esetén az egyiknek a szerződésszegő félle szemben követelési joga áll fenn.

A portugál alkotmány 58. cikkelyének (3) bekezdése teszi egyértelművé a munkához való jog jogi természetét. Miután az (1) bekezdés tömören rögzíti, hogy mindenkinek joga van a munkához, a (3) bekezdésben az alkotmány kifejezetten az állam köteleességéről rendelkezik. Ennek megfelelően az állam köteles olyan gazdasági és szociálpolitikát megvalósítani, amely biztosítja a teljes foglalkoztatás politikáját, a foglalkozás és a munkavégzés típusának megválasztásakor az egyenlő megítélés követelményének érvényesülését, valamint a munkavállalók szakmai, technikai és kulturális képzését.⁵¹ Ennek a cikkelynek egyébként tartalmi előzménye az alkotmány 9. cikkelye, amely az állam alapvető kötelességeit, pontosabban feladatait határozza meg. E köteleességek sorába tartozik – többek között – a nép jólétének és életminősége javításának elősegítése. Mindebből következően a tárgyalt jog, a portugál alkotmányban is alapvetően államcélként jelenik meg, amelyet az egyes törvények közjogi alanyi joggá transzformálnak, és legfeljebb egyes konkrét, speciális esetben alakulhat át némelyük magánfélle szembeni követelési joggá.

A szociális jogok általános tárgyalásakor már elemeztem az *olasz* alkotmány 3. cikkelyét az állam köteleességét illetően. Az alkotmány 4. cikkelye szerint az állam elismeri minden polgára jogát a munkához és előmozdítja azokat a feltételeket, amelyek ténylegessé tehetik ezt a jogot.⁵² A *német* GG 12. cikkelyében nem

49 E jogok sorába tartozik még a szociális biztonsághoz, az egészség védelméhez és az orvosi, valamint a jogi ellátáshoz való jog, a megfelelő lakáshoz való jog, az egészséges környezet oltalmához való jog, valamint a kulturális és társadalmi kibontakozáshoz való jog. Ebből a szerkesztési módból, valamint a 23. § tartalmából egyértelműen kitűnik a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztásának minősítése.

50 Az angol szöveg értelmében: „The public authorities shall promote employment and work towards guaranteeing for everyone the right to work.”

51 A szövegezés szerint: „1) Everyone has the right to work.

(2) The duty to work is inseparable from the right to work, except for those persons whose capacities have been diminished by age, sickness, or disability.

(3) It is the duty of the State, by implementing plans for economic and social policy, to safeguard the right to work, ensuring:

a) The implementation of full employment policies;

b) Equality of opportunity in the choice of occupation or type of work and conditions preventing access to any post, work, or professional category being prohibited or restricted by reason of a person's sex;

c) Cultural, technical, and vocational training for workers.”

52 Az eredeti szöveg szerint: „La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto.”



utal az állam köteleességére, illetve feladataira, azonban a szövegezésből nyilvánvaló, hogy nem az alanyi jog értelmében használja a „munkához való jogot”. A vonatkozó cikkely címe sem erre utal: *Freiheit der Berufswahl*. Ennek értelmében minden németnek joga van foglalkozását, munkahelyét és képzési helyét szabadon megválasztani.

166. A volt szocialista országok hatályos alkotmányainak szabályozása szintén árnyalt, mondhatni óvatos. A lengyel alkotmány a „gazdasági, szociális és kulturális szabadságok és jogok” között rendelkezik arról, hogy a foglalkozás megválasztásának és gyakorlásának, valamint a munkahely megválasztásának szabadsága mindenkit megillet. Később az állampolgárok szociális biztonsághoz való jogáról szól többek között, ha akarataikon kívül munkanélküliek, és támogatásukra más eszköz nincsen. A támogatás mértékét törvény határozza meg.⁵³ Tanulságos az alkotmány 66. cikkely (2) bekezdése, amelynek értelmében, a közhatalmi szervek olyan politikát követnek, amely a teljes és produktív foglalkoztatásra törekszik a munkanélküliség felszámolását célzó programok alkalmazásával, ideértve a foglalkoztatási tanácsadás és képzések szervezését és támogatását, a közmunkát és a gazdasági beavatkozást. Mindebből következően a „foglalkozás megválasztásának és gyakorlásának, valamint a munkahely megválasztásának a szabadsága” valójában olyan jog, amely egy alkotmányos államcél keretei között érvényesül, és ennek megfelelő a jogi természete is.

A cseh alkotmány részét képező *Emberi jogok és szabadságok chartája* megfogalmazásában mindenki jogosult hivatása szabad megválasztására és az arra való felkészülésre, valamint joga van vállalkozni és más gazdasági tevékenységet végezni. Mindenki jogosult továbbá munkával megszerezni az életfeltételeihez szükséges eszközöket, és akik saját hibájukon kívül nem képesek élni ezzel a jogukkal, az állam megfelelő mértékben anyagilag támogatja.⁵⁴ Ez a jog a charta negyedik fejezetében, a „gazdasági, szociális és kulturális jogok” cím alatt található. Ebben a fejezetben eltérő jogi természetű jogok, illetve szabadságok kaptak helyet, így többek között az egyesülési jog, a sztrájkhoz való jog, az anyagi biztonsághoz való jog, vagy éppen a művelődéshez és a kedvező környezethez való jog. Mindazonáltal a 26. cikkelyben megfogalmazott jog, jogi természetét tekintve, nem tér el az államcél keretei között érvényesülő egyéb jogoktól, amelyek legfeljebb közjogi alanyi jogként jöhetnek szóba. Az *Orosz Föderáció* alkotmányának tömör megfogalmazása szerint a munka szabad, mindenkinek joga van arra, hogy szabadon rendelkezzen a munkával kapcsolatos képességeivel, hogy tevékenységi fajtát és szakmát válasszon. Mindenkinek joga van továbbá a munkanélküliség elleni védelemre.⁵⁵

Az alkotmányokban megfogalmazott célkitűzéseken nem megy tovább a jogalkotás sem. Így a lengyel Munka Törvénykönyve jószerével megismétli az alkotmány rendelkezését,⁵⁶ a többi hasonló tárgyú kódexek többsége pedig erre vonatkozó szabályozást nem tartalmaz. Ez egyben azt is kifejezi, hogy a politikai-gazdasági rendszerváltás a munkajogot alapvetően a szerződéses jogok közé sorolta, ami közelebbről azt jelenti, hogy a támogatási, védelmi jellegű rendelkezések

53 65. cikkely (1), valamint 67. cikkely (2) bekezdése.

54 Charta 26. cikkely (1) és (3) bekezdés.

55 37. cikkely (1) és (3) bekezdés.

56 Kodeks pracy 10. § (1) bekezdés első mondata.



zöme kikerült a kódexekből. Másképpen fogalmazva – bizonyos értelemszerű korlátokkal – a munkajog a magánautonómia joga. A képlet tehát viszonylag egyértelmű. A gazdasági, politikai rendszerváltozás során a korábbi „munkához való jog és kötelesség” baljós szövegezése helyett meglehetősen reálisan mérték fel ennek a szociális jognak a helyét az alapjogok között. Ennyiben minőségében nem különböznek a nyugat-európai alkotmányok megoldásaitól.

167. A hazai Alkotmány az általános rendelkezések között két helyen is szól a tulajdonról, valamint rögzíti a vállalkozás szabadságának jogát. A 9. § (1) bekezdésének értelmében Magyarország olyan piacgazdaság, amelyben a köztulajdon és a magántulajdon egyenjogú és egyenlő védelemben részesül. A 13. § (1) bekezdése szerint a Magyar Köztársaság biztosítja a tulajdonhoz való jogot. A (2) bekezdés rögzíti, hogy tulajdont elvonni csak kivételesen és közérdekből, törvényben szabályozott esetekben és módon, teljes, feltétlen és azonnali kártalanítás mellett lehet. A vállalkozás szabadságáról a 9. § (2) bekezdése rendelkezik. Ennek értelmében a Magyar Köztársaság elismeri és támogatja a vállalkozás jogát és a gazdasági verseny szabadságát. A vállalkozás joga, az Alkotmánybíróság gyakorlatával megerősítve, egyértelműen „valódi alapjog”.⁵⁷ A kommentárirodalom hangsúlyozza, hogy a vállalkozás joga a piacgazdasághoz kapcsolva annak egyik biztosítékaként a versenyszabadság elvét deklarálja.⁵⁸

Az Alkotmánybíróság több határozatában kifejtette, hogy a vállalkozáshoz való jog kapcsolódik a munkához és a foglalkozáshoz való joghoz. A testület egyik döntése értelmében: „a vállalkozás joga a foglalkozás szabad megválasztásához való alkotmányos alapjog [Alkotmány 70/B. § (1) bekezdés] egyik aspektusa, annak egyik, a különös szintjén történő megfogalmazása. A vállalkozás joga azt jelenti, hogy bárkinek Alkotmány biztosította joga a vállalkozás, azaz üzleti tevékenység kifejtése.”⁵⁹ Ambivalens ugyanakkor a 70/B. § (1) bekezdésének szövegezése. E szerint a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. *Sólyom* a 70/B. § (1) bekezdését a következőképpen értelmezi: „a munkához való jogból, mint szociális jogból a legkülönbözőbb intézményes állami feladatok következnek, úgymint a foglalkoztatáspolitikai, a munkahelyteremtés stb. A munkához való jogból és a vállalkozáshoz (foglalkozás megválasztásához) való jogból következő állami feladatok különbözhetnek, a két jog, mint szubjektív alapjog, azonban azonos.”⁶⁰

Mit jelent a szubjektív alapjog, van-e valamilyen kapcsolódási pontja az alanyi joghoz, és ha igen, annak melyik csoportjához? Az Alkotmány 70/B. §-ában megfogalmazott „szubjektív alapjog” álláspontom szerint, nem értelmezhető magánjogi alanyi jogként, legalábbis abban az értelemben nem, amennyiben az egyén nem követelheti egy adott konkrét munkajogviszony létesítését egy másik egyéntől – munkavállalói-munkáltatói relációban –, és nem értelmezhető közjogi alanyi jogként sem, amennyiben nem követelheti egy adott munkajogviszony létesítésének lehetőségét az államtól. Ebből következően a 70/B. § (1) bekezdésének első fordulata – „a Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van munkához” – valószínűleg olyan állampolgár, amely az állammal szemben támaszt meghatározott szerve-

⁵⁷ Lásd erről Balogh–Holló–Kukorelli–Sári 2003, 238.

⁵⁸ Balogh–Holló–Kukorelli–Sári 2003, 238.

⁵⁹ 54/1993. (X. 13.) AB határozat.

⁶⁰ Sólyom 2001, 630.



zési követelményt a foglalkoztatáspolitikán és az ellátórendszer kiépítésén keresztül. Kétségtől, a mezsgye az államcél és a közjogi alanyi jog között adott esetben rendkívül keskeny. Annak ellenére, hogy az ilyen típusú jogok esetében az államcélként történő megfogalmazás és minősítés az uralkodó, kimutatható már eltérő példa is az alkotmánybíróságok gyakorlatában, amelyet jól tükröz a német Alkotmánybíróság más vonatkozásban már tárgyalta második *numerus clausus* döntése.⁶¹ Ilyen tartalmú ítéletet azonban a hazai jogalkalmazásban nem találunk. Álláspontom szerint a 70/B. § (1) bekezdésének első fordulata a második fordulattal együtt értelmezhető, nevezetesen: mindenkinek joga van ... a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. Ez az összekapcsolás kettős értelmezési lehetőséget ad. A munkához való jog – ebben a kontextusban – államcél, amely az állam számára pozitív magatartási köteleességet támaszt. Indokolt lenne ezt egyébiránt az alkotmányban is megjeleníteni, olyképpen, hogy ennek feltételeiről törvény rendelkezik. Az már ettől függő kérdés, hogy a munkához való jog mely szegmenséi válnak közjogi alanyi joggá, illetve konkrét igényné. A másik értelmezés – szintén a munka és a foglalkozás szabad választásával összefüggésben, a kényszmunka tilalma, amelyet ugyan jószerével csaknem mindegyik nemzetközi jogi dokumentum tartalmaz – témánk szempontjából szinte érdektelen.

Lényeges az Alkotmánybíróság felfogása a foglalkozás gyakorlásának, és a foglalkozás megválasztásának korlátozása, illetve korlátozhatósága tekintetében. A testület értelmezése szerint, a foglalkozás gyakorlásának korlátozása enyhébb követelmények szerint ítélandó meg, mint a foglalkoztatás megválasztásának korlátozása.⁶² Kérdés továbbá, hogy mennyiben lehet eltérő az állam magatartása a vállalkozás joga és az önálló munkavégzéshez való jog gyakorlása esetén. A hivatkozott alkotmánybíróági határozat a vállalkozás szabadsága tekintetében egyértelmű választ ad. Ennek értelmében „a vállalkozás joga annyit jelent – de annyit alkotmányos követelményként feltétlenül –, hogy az állam ne akadályozza meg, ne tegye lehetetlenné a vállalkozóvá válást”.⁶³ Olybá tűnik tehát, hogy az állam csak végső esetben korlátozhatja a vállalkozás – mint önálló munkavégzés – választhatóságát.⁶⁴ Miből eredeztethető ez a szigorú vizsgálat. Az Alkotmánybíróság több alkalommal kísérelte meg egyes jogok – így a munkához való jog – alanyi jogi és szociális jogi oldalát megkülönböztetni. E jog alanyi oldala a tulajdonképpeni védelem, a szociális oldala pedig mintegy szolgáltatás.⁶⁵ Ami a védelmi jogi szegmensét illeti, a munkához való jog alanyi oldala azt jelenti, hogy a piacgazdaság követelményének megfelelő állam egyszerűen nem teheti meg, hogy bárkit is akadályozzon professziója szabad megválasztásában. Kérdés azonban, hogy hasonló megfontolások játszanak-e szerepet az önálló munkavégzés tekintetében is. Több ügyben bebizonyosodott, hogy az állam csak rendkívüli helyzetben és csak meghatározott feltételekkel korlátozhatja például a munkahelyek (de akár

61 BVerfGE 43, 291. A *Bundesverfassungsgericht* – szemben az első *numerus clausus* döntésben foglaltakkal (BVerfGE 33, 303) – kimondta, hogy mivel a felsőoktatás állami monopóliumot jelent, ebből következően az állammal szemben támasztott követelmény a képzési kapacitások bővítése, amelyet adott esetben az érintettek „eljárással” követelhetnek. Ez nem más, mint az állammal szembeni igény.

62 Lásd ezzel kapcsolatban az Alkotmánybíróság 54/1993. (X. 13.) AB határozatát.

63 54/1993. (X. 13.) AB határozat II/1., 21/1994. (IV. 16.) AB határozat IV/3–4.

64 Az említett 24/1994. (IV. 16.) AB határozat értelmében „...Az ilyen tárgyi korlát alkotmányosságát, elsősorban annak szükségességét és elkerülhetetlenségét, azt, hogy a korlátozás valóban a legenyhébb eszköz-e az adott cél elérésére, a legszigorúbban kell vizsgálni.”

65 Lásd erről Halmi-Tóth 2003, 848.



a működtetett vállalkozások) létszámát.⁶⁶ Ettől függetlenül ugyanakkor egyértelmű, hogy az önálló munkavégzéssel összefüggésben, a feltett kérdés nem értelmezhető.

bb) A munkához való jog a jogszabályok tükrében – a munkaügyi politika átalakulása

168. A foglalkozás és a munkavégzés megválasztásának szabadsága az egyes alkotmányokban tehát meglehetősen egyértelműen kerül meghatározása. Alapvetően államcélról van szó, amely az állammal szemben bizonyos szervezési, állampolitikai követelményeket támaszt. A „munkához való jog” azonban ennél szélesebb értelemben használatos, és nemcsak a munkaerőpiacra bejutni kívánó és az állam kapcsolatát feltételezi.⁶⁷ Kérdés, hogy az egyes alkotmányokban megjelenített „munkához való jog” milyen módon jelenik meg a jogalkotásban.

Az angol jogban nem találunk olyan rendelkezést, amely bármilyen köteleseget írna elő a munkáltatóra a munkához való jog gyakorlati érvényesülése tekintetében. Természetesen ez az állítás csak a munkaerőpiacra bejutni szándékozók esetében igaz. Ettől függetlenül ítélendők meg azok a normák, amelyek a munkáltatót meghatározott esetekben – a munkajogviszony jogellenes megszüntetésekor – a munkavállaló visszavételére kötelezik, illetve amelyek az emberek bizonyos kategóriáit támogatásban, illetve előnyben részesítik.⁶⁸ Mindamelllett az angol munkajogot az utóbbi időben egyre markánsabban határozza meg az ún. *active labour market policy*.⁶⁹ Ezek közül kiemelkedett a még 1967-ből származó *Dock Workers Employment Scheme*, amelyet az 1989-ben megalkotott *Dock Work Act* helyezett hatályon kívül.⁷⁰ Az e törvényekben foglalt konstrukcióval összefüggésben találó *Kahn-Freund* minősítése, aki szerint a konstrukció nem változtatta meg automatikusan a munkavállaló minősítését, azonban kétségtelen, hogy erősítette a felek akaratát abban, hogy hosszabb időtartamú jogviszonyt hozzanak lét-

66 Több ilyen döntést találunk egyébiránt az amerikai *Supreme Court* gyakorlatában is. Az első ügy, amelyben a munkahelyek, illetve a működtetett vállalkozások számát meghatározott feltételekhez szabták, és ezáltal ezek korlátozás alá estek a *Luis K. Ligett Co. v. Baldridge*, 278 U.S. 105 (1928) eset volt, amelyben a Pennsylvania állam engedélyezési eljárását vizsgálták egy Massachusettsben bejegyzett vállalkozás kérelmére, amely Pennsylvania államban akart vállalkozást működtetni. A működési engedély kiadásának – többek között – feltétele volt, hogy az adott gyógyszerért regisztrált patikus tulajdonában álljon, aki felelt a gyógyszerért teljes működéséért, az alkalmazottak feletti irányításért. További követelmény volt, hogy a kiadott gyógyszerek keverése, elkészítése is az adott gyógyszerért történjen. Amikor a feltételrendszert a tulajdonnal való rendelkezés csorbitása alapján megtámadták, a bíróság a szigorú feltételeket, és ezáltal a vállalkozások korlátozását, az egészség védelmére, végeredményben közérdekre hivatkozva utasította el, a kérelemmel egyetemben. Mintegy négy évvel később a *New State Ice Co. v. Liebmann*, 285 U.S. 262 (1932) ügyben – a jég előállítása és forgalmazása, mint *public business* tekintetében – szintén a közérdekre való hivatkozással tagadta meg Oklahoma állam megfelelő bizottsága a vállalkozás alapítására beadott kérelemben foglalt engedélyt. Az újabb korból az első határozathoz hasonló ítéletet találunk a *North Dakota Pharmacy BD. v. Synder's Drug Stores*, 414 U.S. 156 (1973) ügyben.

67 A munkához való jog ideájának összetettségére mutat rá *Hepple*, aki a munkához való jog és az állam, a munkáltató és a szakszervezet bonyolult kapcsolatrendszerét elemzi. *Hepple* 1981, 65–83.

68 Az előbbre példa az anyasággal kapcsolatos jogok körében a *right to return to work* intézménye (Employment Relation Act 1996 § 79). Utóbbit jól jellemzi a fogyatékos személyek alkalmazására bevezetett kvóta, illetve az ezt kiváltó hozzájárulási köteleesség. Lásd ezzel kapcsolatban a Disability Discrimination Act (1950) rendelkezéseit.

69 Az *active labour market policy*-ről lásd bővebben többek között Cook 2008; Madsen 2002; Card–Kluve–Weber 2009.

70 Az előbbi igyekezett a dokkokban már szinte irreális fluktuációt megállítani, és az alkalmi munkásokat (*casual workers*) állandó munkavállalókká tenni. Ennek érdekében egy összetett támogatási rendszert vezetett be a munkáltatók számára az ún. regisztrált munkavállalók után. Ennek feltétele volt egy meghatározott időtartamú jogviszony léte. Általában igaz, hogy a munkáltató minden különösebb jogkövetkezmény nélkül menekülhet a munkajogviszonyból, azonban a jogszabály miatt a munkáltatónak egyszerűen nem érte meg alkalmi, nem regisztrált munkavállalót alkalmaznia. Elemzését lásd *Hepple* 1981, 74–75.; Deakin–Morris 1998, 144.



re.⁷¹ Az aktív foglalkoztatási politikát, az érintett jogszabályokon kívül számos közvetett támogatás jellemzi. Az említett jogszabályokon kívül számos közvetett támogatás jellemzi az aktív foglalkoztatási politikát. Ezek közé tartozik többek között az *Employment and Training Act* (1973), valamint az *Employment Subsidies Act* (1978). Ebben az időben vezették be a *Temporary Employment Subsidy* rendszerét is.⁷² A későbbiekben – a nyolcvanas évektől – újabb programok indultak be, mint a *Young Worker Scheme*, a *Job Release Scheme*, illetve a *Job Splitting Scheme*. Természetesen ehhez hozzájárult a társadalombiztosítási rendszer⁷³ és az adórendszer átalakítása.⁷⁴

A német jogban a *Recht auf Arbeit* realizálása szempontjából kiemelkedő az 1969-ben megalkotott, és azóta többször módosított *Arbeitsförderungsgesetz* (a továbbiakban: AFG). A törvény 14. §-a rögzíti, hogy a szövetség intézményeinek azon kell munkálkodniuk, hogy a munkát kereső munkavállaló és a munkáltató találkozzanak.⁷⁵ Az AFG 1. §-a meghatározza a törvény rendeltetését. Ennek értelmében a törvénynek megfelelően a Szövetségi Kormány szociál- és gazdaságpolitikájának olyan irányba kell haladnia, hogy elérhetővé váljon és fenntartható legyen egy magas foglalkoztatási szint, továbbá a foglalkoztatási struktúra állandóan javuljon, és a gazdasági növekedést ösztönözze.⁷⁶

Németországban napjainkban szintén jelentős mértékben átalakult a foglalkoztatáspolitiká. Az ún. Job-AQTIV-törvény⁷⁷ alapvető célja a munkanélküliség, különösen a tartós munkanélküliség csökkentése. Ennek érdekében kialakították a munkaügyi hivatalok a munkáltatók és a munkavállalók együttműködésének kereteit, és meghatározták azokat az intézményeket, amelyek segítségével a törvény céljai megvalósíthatók. Ezek mind azt a törekvést segítik elő, hogy a munkavállalók képzettségüknek, alkalmasságuknak megfelelően lehessenek jelen a munkaerőpiacon, azonban nem találunk egyetlen olyan rendelkezést sem, amely a munkához való jogot mintegy magánjogi igényként jelenítené meg. Kétségtelen vi-

71 Kahn-Freund 1967, 635. Az 1989-évi *Dock Work Act* kapcsolatban megjegyzendő, hogy ugyan számos beavatkozást enyhített, illetve megszüntetett – példának okáért a *National Dock Labour Board* intézményét is –, a dokkmunkások támogatását megtartotta.

72 A rendszer módosítására, illetve az egyes vállalkozások közvetlen támogatásának megszüntetésére többek között az Európai Közösség nyomására került sor, mivel a Bizottság szerint ezek ütköztek a közösségi versenyszabályokkal. Deakin-Morris 1998, 145.

73 Lásd az 1986. évi *Social Security Act*-et.

74 Ezeket a törekvéseket azonban nem egyszer kritikával illették, hiszen többen a piacba történő túlzott beavatkozásnak minősítették. Mivel az egyes programok jelentősen növelték a közkiadásokat, szinte mindegyik meglehetősen rövid életűnek bizonyult. Mindenesre az angol aktív foglalkoztatási politika magától értetődően nem jelentette az állam akár közjogi kötelességét a *right to work* alanyi jogi értelmezése felé, ugyanakkor kétségtelen, hogy meghatározott időszakokban a munkavállalók jelentős része valamilyen támogatásban részesült, illetve a munkáltatók is a *permanent employment* irányába hajlottak. Deakin hivatkozása: *The modernization of Britain's tax and benefit system: number two. Work incentives: a report by Martin Taylor*, April 1998. Deakin-Morris 1998, 147.

75 Az eredeti szöveg szerint: „Die Bundesanstalt hat dahin zu wirken, daß Arbeitsuchende Arbeit und Arbeitgeber die erforderlichen Arbeitskräfte erhalten.”

76 E célkitűzés értelmében olyan intézkedéseket kell meghozni, amelyek a munkanélküliséget, illetve az értékét veszített foglalkoztatást megszünteti, lehetővé teszi a szakmai mozgást, ugyanakkor a gazdaság strukturális átalakulásából, a technikai fejlődésből adódó hátrányokat kiküszöböli, vagy legalábbis csökkenti, a nemek szerinti speciális képzést elősegíti, valamint minden olyan munkát vállalót, akinek helyzete a munkaerőpiacon elnehezül, beilleszti a rendszerbe. Mindezek azt támasztják alá, hogy a német jogban az ún. *einfaches Gesetzrecht* szintén az alaptörvény rendelkezéséhez és szelleméhez igazodva értelmezi a munkához való jogot. Az angol munkajoghoz hasonlóan a német jogban is több olyan törvény ismeretes, amely meghatározott csoportokat támogat, közvetlen vagy közvetett prioritást ad számukra. Az AFG kritikái elemzését lásd Henkes-Baur-Kopp-Polduwe 1999.

77 Az AQTIV rövidítés tartalma: Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren, Vermitteln. Ez a törvény egyik állomása volt a munkaerőpiac intézményrendszere és működése teljes átalakításának. Lásd erről részletesen Sozialpolitische Umschau, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Ausgabe 8, Berlin, 6. März 2002.



szont, hogy a munkaerőpiac rendszerének átalakítása alkalmas arra, hogy a jogalkalmazás – hasonlóan a második numerus clausus döntéshez – közjogi alanyi jogként minősítse a munkához való jogot, és peresíthető követelést állapítson meg az állammal szemben az aktív munkaerő-piaci politika keretében az álláshelyek bővítésének elősegítése érdekében. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a tárgyalt második numerus clausus eset tényállása és az aktív munkaerő-piaci intézmény- és működési rendszer között kimutatható egy minőségi különbség. Az előbbi ügyben az alkotmánybíróság azért tett lehetővé „peresíthető egyéni igényt”, mert a felsőoktatás 1977-ben túlnyomó részben állami monopóliumnak számított, és a testület ily módon fogalmazta meg az állam ez irányú gondoskodási kötelességét és felelősségét. Mindazonáltal ez a döntés még ilyen körülmények között is „szökevény ítéletnek” számított. A munkaerőpiac azonban lényege szerint más természetű. Még az oly „központosított” német munkaerő-piaci közjogi intézményrendszer ellenére is, a munkaerőpiac nem állami monopólium. Egyáltalán nem véletlen, hogy a reformok ezen a területen is – például a munkaközvetítés relációjában – a verseny erősödésének szükségességére helyezik a hangsúlyt.⁷⁸ Ezt a megállapítást némileg akár bizonytalanná is tehetik a Hartz-törvények, különösen Hartz-IV törvény. Ennek a jogszabálysomagnak ugyanakkor több eleme is vitatott volt, részben a közösségi jogot illetően is.⁷⁹

A munkához való jog (*droit au travail*) értelmezésével kapcsolatban jellemző az egyik kitűnő francia tankönyv vonatkozó fejezetének címe: *L'insaisissable droit au travail*.⁸⁰ Az 1946. évi francia alkotmány szintén tartalmazza a munkához való jog követelményét. A francia munkajogban – mind az irodalomban, mind a jogalkalmazás felfogásában – mára egyértelmű, hogy ez a „jog” nem jelent mást, mint annak a lehetőségnek a biztosítását, hogy a munkát vállaló hatékonyan és szabadon választhasson az egyes foglalkozások, valamint a munkáltatók között.⁸¹ Ebben az összefüggésben a *liberté du travail* és a *droit au travail* együtt értelmezendő.⁸² A *Conseil Constitutionnel* álláspontja szerint a jogszabályok alapján a munkához való jog azt jelenti, hogy mindenki számára lehetőség legyen minél jobban és minél szélesebb körben munkát találni, és ezáltal érdekeinek megfelelően szabadon gyakorolhassa választott professzióját.⁸³ A munkához való jog ugyanakkor gyakran összemosódik a foglalkoztatáshoz való joggal, de nem abban az értelemben, amely utóbbit a munkavállaló követelheti a munkajogviszony hatályba lépését követően.⁸⁴ Többben figyelmeztetnek, hogy e fogalmak összekeverése azzal a képzettel járhat, mintha a munkavállaló jogosan követelhetné a munkajogviszony létesítését egy adott munkáltatótól. A munkához való jog napjainkban nem más, mint a munkajog egyik meghatározó elve, mondhatni a munkajog egyik determináló célkitűzése.⁸⁵

78 Lásd Sozialpolitische Umschau 2002, 4. 6–13. A Nr. 87 előterjesztés címe önmagáért beszél: Zweistufenplan der Bundesregierung für kunden- und wettbewerbsorientierte Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

79 Lásd a BVerfG 1 BvR 2283/02 határozatát, a BSG 2009. január 7-i döntését, illetve az Európai Bíróság *Mangoldt*-ítéletét (C-144/04).

80 Camerlynck–Lyon-Caën–Pélissier 1986, 61.

81 Pélissier–Supiot–Jeammaud 2002, 151.

82 «Le droit au travail se résorbe dans la liberté du travail». Camerlynck–Lyon-Caën–Pélissier 1986, 61.

83 CC 28 mai 1983 préc.

84 Habár az így értelmezett foglalkoztatáshoz való jog, és ezzel együtt a munkáltató foglalkoztatási kötelessége vitatott. Lásd erről alább.

85 Lyon-Caën szavaival: *Le droit du travail est aujourd'hui devenue le principal facteur de remise en cause du droit du travail*. Hivatkozva Pélissier–Supiot–Jeammaud 2002, 151.





A francia munkaügyi politika – különösen a már érintett Auroux-törvények óta – szintén az aktív foglalkoztatáspolitikára épít, és alapvető célkitűzése kettős. Elismerve, hogy a tradicionális, határozatlan időre létesített, teljes munkaidőben történő foglalkoztatás lenne az ideális modell, számos támogatást nyújt a munkavállalók egyes csoportjai számára, valamint az atipikus foglalkoztatás tekintetében.⁸⁶ Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a tárgyalt országok munkajogi rendje adekvát a munkához való jog megítélése tekintetében az alkotmányok szellemiségével. Ez egyébiránt általánosítható, hiszen a munkához való jognak az állammal szemben való érvényesítése ellentétes a piacgazdasággal, az ebből fakadó versennyel. Megfigyelhető ugyanakkor a közvetett beavatkozás valamilyen formája, amely az államcélú bizonyos intézmények tekintetében közjogi alanyi joggá transzformálja.

c) A foglalkoztatáshoz való jog, mint a „munkához való jog” sajátos értelmezése

169. Hepple hivatkozott tanulmányának gondolatmenetét követve, a munkához való jog és a munkáltató magatartása kapcsolatát vizsgálom. A munkához való jog ebben a relációban finomodik, megítélése árnyaltabbá válik. Az elnevezés is megváltozik, hiszen ez már egy további fázis, nevezetesen a foglalkoztatáshoz való jogról beszélünk. Előrebocsátandó, hogy munkajog szemlélete ebben a relációban is követi a munkához való jog és az állam viszonylatában kialakított elvet, azonban az áttörésre ezen a szinten már több lehetőség adódik. Hepple a munkához való jog és a munkáltató relációjában három lehetséges dimenziót vizsgált, amelyek mind a mai napig fennállnak. Az első a *the right to be engaged*, a második a *the right to be give work to do when employed*, a harmadik *the right to remain continuously employed, including the right to be reinstated in the event of unjustified termination*.⁸⁷

ca) Tisztán magánjogi vagy egzisztenciális alapon korlátozott magánjogi megközelítés – egyenlőségi problémák

Ami az első dimenziót illeti, Hepple hivatkozik Lord Davey 1898-ban publikált álláspontjára, amely szerint a common law értelmében a munkáltató bármilyen körülmények között elmenekülhet a munkavállaló foglalkoztatása elől, teheti ezt különösebb jogkövetkezmények nélkül, hiszen a munkavállalónak semmilyen eszköz nem áll rendelkezésére egy adott munkáltatóval szemben a foglalkoztatás kikényszerítésére.⁸⁸ Hangsúlyozza, hogy ez a *judge-made policy* ugyanakkor napjainkban már nem képes kijátszani azokat a törvényeket, amelyek meghatározott munkát vállalni szándékozó csoportok tekintetében bizonyos előnyben részesítési követelményeket írnak elő, illetve meghatározott alkalmazási prioritásokat a sokat vitatott kvóta rendszerrel szándékoznak megváltani. Ez a probléma – álláspontom szerint – ebben a kontextusban alapvetően nem a munkához való jog *versus* munkáltató, hanem a munkához való jog *versus* állam relációjában

86 Lásd erről részletesen Supiot 1994.

87 Hepple 1981, 73.

88 Hepple 1981, 73.



jelentkezik. Ebből viszont levezethető az egyenlő megítélés követelménye, illetve újabban az esélyegyenlőség biztosítása, amelyek mind nemzetközi viszonylatban, mind az egyes nemzeti jogokban az egyik legkényesebb területnek számítanak, és az alapjogok kollíziójának az egyik leglátványosabb színterei. Jelentőségük miatt ezeket az intézményeket külön, önálló fejezetben tárgyalom.⁸⁹

cb) A foglalkoztatáshoz való jog a munkajogviszony keretei között; a munkáltató foglalkoztatási köteletségének minősítése

170. A munkához való jog és a munkáltató relációjának – Hepple osztályozásában – második dimenziója is vitatott. Az angol jogban ez a terület hosszú ideig szinte kizárólag a common law uralma alatt állt, amely nem tett semmilyen megkülönböztetést a munkaszerződés és egyéb más szinallagmatikus szerződések között. A common law alapján a munkajogviszony tartalmának fő kötelezettségei a munkaadó részéről a munka ellenértékének megfizetése, a munkavállaló részéről pedig a munka kellő gondossággal történő elvégzése. Régóta kérdés, hogy a munkáltató kötelességei közé tartozik-e olyan időtartamra biztosítani a munkát, mint amilyen időtartamra bért fizet?⁹⁰ A common law rendszerében a megoldás rendkívül egyszerűek tűnik. Amennyiben a munkáltató nem teljesíti fő köteletségét – azaz a munka ellenértékének megfizetését –, a munkavállaló a munkajogviszonyt azonnali hatállyal (*terminate the contract without notice*) megszüntetheti.⁹¹ Ez a konstrukció a piacon egyenlő partnerek között, illetve ott, ahol a szerződések nagy számában megtörténik az egyenlőtlenségek *Flume* által leírt kiegyenlítő-dése, természetesen elfogadható. Nyilvánvaló azonban, hogy a munkajogviszony alanyai között ez, a *Lord Davey* által jellemzett munkáltatói menekülést segíti elő. Ez a megoldás egyben a munkavállaló egzisztenciális kilátásait is jelentősen rontja, hiszen mintegy visszalép a munkához való jog egy korábbi fázisába, nevezetesen nem lesz követelési joga konkrét munkajogviszony létesítésére sem az állam, sem egy adott munkáltató irányában. Egyértelmű azonban, hogy a vázolt feloldási mód megfelel a tulajdonnal való tradicionális rendelkezési jognak. Ezen a ponton jelentkezik viszont a munkajogviszonynak az a jellegzetessége, amely már a *locatio conductio operarum* és némileg az *operis* viszonylatában is kimutatható volt, a korábbi jegyzetben hivatkozottak ellenére is. A munkajogviszony történeti fejlődése során nyilvánvalóvá vált ugyanis, hogy a munkaszerződés egyik látens tartalmi eleme a munka adásának ígérete, a munkajogviszony fennállása alatt.⁹²

89 Lásd e munka első rész II/3. fejezetét.

90 Ez a kérdésfeltevés több problémát foglalt magában. Mindenekelőtt azt, hogy terheli-e a munkáltatót foglalkoztatási köteletség? Másrészt fogalmazva a munkajogviszony minőségében egyáltalán nem tér el a munkavégzésre irányuló egyéb magánjogi jogviszonytól, példának okáért a megbízástól. Intézménytörténeti példával illusztrálva a különbséget a *locatio conductio operarum* egyik jellegzetes vonása volt, hogy hiányzott belőle a felmondás intézménye. Ennek indoka alapvetően az lehetett, hogy a munkák bérlete túlnyomó részben rövid, határozott időtartamra szólt, és eléggé gyakori volt a szerződésen alapuló elállás alkalmazása. A források azt bizonyítják, hogy amennyiben a *locator* hagyta abba a munkát a határidő lejártá előtt, úgy a hátralévő napokra bírságot kellett fizetnie, ha azonban a *conductor* nem kívánta igénybe venni a szolgáltatást, köteles volt a hátralévő időre járó munkabért megfizetni. Mindemellett a határozatlan időtartamra megkötött munkabérleti szerződésnél adott volt a napról napra történő felmondás lehetősége, ami azt igazolja, hogy ez a tevékenység döntően napszámos munkának minősült. Lásd erről részletesen Marton 1963, 210.; Mayer-Maly 1974, 285.; 1982, 28.; deRobertis 1946, 225.

91 Hepple–Fredmann 1986, 101.

92 Utalok ezzel kapcsolatban *Freedland megközelítésére*, aki szerint a munkaszerződésben benne foglaltatik egy bizonyos ígéret a további munkavégzésre és a további foglalkoztatásra. Végeredményben ez a kölcsönös ígéret adja meg a munkajogviszony stabilitását, amely adott esetben lényeges lehet a munkáltatónak is, de nyilvánvaló, hogy a munkavállalónak ehhez alap-





A foglalkoztatási kötelesség azon túl, hogy a munkavállaló gyakorolhatja a felmondás jogát, még további kérdéseket is felvet. Mindenekelőtt azt, hogy a munkavállaló – a munkáltató általi bér megfizetése mellett – követelheti-e egyáltalán, és milyen határokon belül követelheti a foglalkoztatást. Az angol jog fő szabályként elutasítja ezt a követelési jogot, azonban már a korai időktől számos kivétellel találkozhatunk. Több mint száz évvel ezelőtt két ügyben is felmerült a munkával ellátás kötelességének problematikája.⁹³ Ezekben az ügyekben még az volt a bíróság álláspontja, hogy ugyan a munkáltató nem köteles a munkavállaló munkával történő ellátására – még a jutalék ellenében dolgozó munkavállalók esetében sem (!)⁹⁴ – a munkavállalónak meg kell engedni, hogy sorsát mintegy saját kezébe vegye, és munkáltatóját elhagyhassa, hogy „elkerülje a semmittevéssel együtt járó megvetést”.⁹⁵ Ez a szemlélet a negyvenes években megváltozni látszott. *Asquith* bíró egy másik ügyben⁹⁶ az alábbiakat fejtette ki: tény, hogy a munkaszerződésben nem szükségszerű abban kifejezetten megállapodni, hogy a munkaadó a munkavállalót (a *master-servant* kitételt használja) munkával ellátja, sőt ennek hiánya szinte természetes. A munkáltatónak azonban kötelessége a megállapodásban rögzített bért megfizetni. Vannak azonban ettől eltérő, kivételes esetek, amikor a munkaadónak kötelessége a munka biztosítása. Például, amikor a munkavállaló valamilyen tényező szerinti jutalékkal díjazott, vagy amikor ebben a felek kifejezetten megállapodtak. Létezik még egy esetkör, amelyben a munka biztosítása a munkavállaló számára szinte létkérdés. Nevezetesen, ha olyan munkát végez, amelynek meghatározó jellegzetessége a publicitás, a közönség előtti szereplés. Ilyen az előadóművész, de később tipikusan ilyenné vált a televízió képernyőjén való jelenlét számos szakterületen.⁹⁷

A hivatkozott döntés ugyan a főszabályon nem jelentett törést, de a kivételek körében – legalábbis az újabb jogalkalmazásban – markánsan megjelenik három esetszám. Az első csoportba azok tartoznak, amelyekben a munka jellege alapján állapították meg a munkáltató kötelezettségét a munkavállaló munkával történő ellátására. Ez azonban még mindig csak egy különös esetnek minősíthető, hiszen ebben a publicitást, a szűkebb-nagyobb közönséggel való kontaktust értékelik. A második eset viszonylag problémamentes, a jutalékért, illetve az egyéb teljesítménybérben (*remunerated by commission; piece-worker*) foglalkoztatott munkavállaló igényét fogalmazza meg a jogalkalmazás. A harmadik eset azonban az eddigiektől viszonylag elkülönítve tárgyalandó. Ebben a körben szintén a munka jellege a meghatározó, azonban egy olyan körülménnyel összefüggésben, amely-

vető egzisztenciális érdeke fűződik. Freedland 1976, 21–24. A hazai jogban ennek egyik szimptomája az Mt. sokat vitatott 88. § (2) bekezdésének tartalma. Ennek értelmében, a munkaadó a határozott időre létesített munkajogviszonyt megszüntetheti – a külön nevesített megszüntetési módokon kívül is – amennyiben a munkavállalónak kifizeti a hátralévő időre járó munkabérét. (E helyütt a későbbi módosítást nem tárgyalom.) A jogalkotó nem engedi meg tehát a munkáltatói rendes felmondást. Az Mt. indoklása szerint a határozott időre létesített munkajogviszonyt csak rendkívüli esetben engedi egyoldalúan megszüntetni. Ennek nyilvánvalóan ellentmond a 88. § (2) bekezdésének tartalma, ugyanis a munkáltató indokolás nélkül, és rendkívüli helyzet hiányában is megszüntetheti a munkajogviszonyt. A jogalkotó a hátralévő időre járó munkabér megfizetésének kötelességét, mintegy „kártalanításnak” nevezi, nyilvánvalóan annak a „várománynak” az ellentételezéséeként, hogy a munkavállaló egy meghatározott ideig reménykedett egzisztenciális biztonságában.

93 Lásd a *Lagerwall v. Wilkinson, Henderson & Clarke Ltd.* (1899) 80 L.T. 55. és a *Turner v. Sawdon & Co.* (1901) 2 K.B. 653, HC. ügyeket.

94 Ide tartoztak példának okáért a munkajogviszonyban álló utazó kereskedelmi ügynökök.

95 “avoid the reproach of idleness”. Az ítéletet idézi Desmond-Antill 1998, 5.

96 *Collier v. Sunday Referee Publishing Co. Ltd.* (1940) 2 K.B. 647, CA.

97 Nem feltétlenül csak az előadóművész, illetve színművész tarthat ide, hanem akár a televíziós hírek bemondója, akiből napjainkra kialakultak az ún. televíziós személyiségek.



nek közvetlen kapcsolata van a munkavállaló személyiségével, személyiségének kifejlesztésével, egyáltalán: személyiségi jogaival. Ez pedig a *skilled-worker* tekintetében fogalmazódott meg. A hetvenes években – utalva az 1940-ben tárgyalt *Collier v. Referee* ügyre – Lord Denning okfejtésében az alábbi mondatok olvashatók: „*that was said 33 years ago. Things have altered much since then...*”⁹⁸ A legendás bíró kifejtette, hogy napjainkban a szakképzett munkaerő igenis ragaszkodik munkájához, pontosabban fogalmazva ahhoz az ígérethez, hogy őt munkával ellássák.⁹⁹ A *National Industrial Relations Court* ezzel szemben azon az állásponton volt, hogy a munkához való jog sokkal inkább a *public policy* része mintsem a szerződésé. Lényeges továbbá: *...and purposes the court was concerned only with contractual rights*. Ennek alapján pedig ebben az ügyben az alapvető az, hogy a szerződés alapján ellenérték jár a munkáltatótól a munkavállalónak.¹⁰⁰ Mindehhez kapcsolódva megjegyzendő, hogy nem egy ügyben a bíróság a tényállás összes körülményének vizsgálata alapján nem munkajogviszony létét állapította meg, hanem a munkát vállalót mintegy alvállalkozónak minősítette, aki ebben a jogállásban nem volt jogosult a munka folyamatos ígéreterére.¹⁰¹

Az angol szemléletről összefoglalásképpen megállapítható, hogy a *right to work* eszméje és intézményi megvalósítása összemosódik a munkaerőpiacra lépni szándékozó és a már munkajogviszonyban lévő munkavállaló tekintetében. Ez elsősorban annak a következményeként állhatott elő, hogy a munkajogviszony tartalmát alkotó fő munkáltatói köteleesség a munkabér fizetése. Ez, mint kontraktuális köteleesség, a bíróság látókörébe kerül, míg a munkához való jog, a munkával történő ellátás ígérete alapvetően a *public policy* része – és ezt a bíróság nem vizsgálja. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a hetvenes években kísérletet tett a jogalkalmazás ennek az elvnek az áttörésére, azonban ez arra volt elegendő, hogy a főszabály mellett kialakultak a kivételek korántsem jelentéktelen csoportjai.

171. A német jog megoldása a vizsgált jog vonatkozásában a *Grundgesetz* 2. cikkelye (1) bekezdésének első mondatára épül, amelynek értelmében mindenkinek joga van személyiségének szabad kibontakoztatására. Vitán felül áll, hogy a munka, a munkavégzés szabadsága ennek egyik eszköze. Lényeges ugyanakkor, hogy az alapvető intézmény – a *Dienstvertrag* – a BGB-ben található. Ezt azért jegyzem meg, mert a BGB hatályba lépését követően általánosan elismert volt,

98 Lásd a *Langston v. Amalgamated Union of Engineering Workers* (1974) I.C.R. 180 at 190, CA ügyet.

99 „Ezáltal úgy gondolom” – folytatta, hogy a munkavállalónak meg kell kapnia a lehetőséget arra a munkára, amelyet képes és kész teljesíteni. Az indoklás meghatározó gondolata: *a skilled man takes in pride in his work. He does not do it merely to earn money. He does it so as to make his contributions to the well-being of all. He does it so as to keep himself busy, and not idle. To use his skill, and to improve it. To have the satisfaction which comes of a task well done*. Ez az érvelés egyszerre lenyűgöző és megható. Mindazonáltal Lord Denning próféciája nem okozott egyöntetű szemléletváltozást. Az utókor a *right to work* általános bírói ténymegállapítását – azon túl, hogy minden addigi döntéssel ellentétessnek találta, mondhatnánk teljes joggal – kezelhetetlennek minősítette. Jól tükröződik ez *Sir John Donaldson* bíró okfejtésében, amelyet a második *Langston* ügyben rögzített. [Lásd a *Langston v. Amalgamated Union of Engineering Workers* (No. 2) (1974) I.C.R. 510, NIRC ügyet.] Ebben hangsúlyozta, hogy dacára annak ez egyre szélesebb körben elterjedt és elfogadott állításnak, amely szerint mindenkit megillet a munkához való jog, hasonló értelemben, hogy valakit megillet az élelemhez, a lakáshoz való jog, mint általános jog, korántsem jelenti azt, hogy egy adott munkáltatótól, illetve munkáltatónál egy adott munkahelyen lehetne érvényesíteni a munkához való jogot.

100 Az igazsághoz tartozik, hogy a *National Industrial Relations Court* hivatkozott a korábbi kivételekre, így többek között a *Herbert Clayton and Jack Waller Ltd. v. Oliver* (1930) A.C. 209, HL ügyre, amelyben egy előadóművész joggal követelte munkával történő ellátását, valamint a *Devonald v. Rosser & Sons* (1906) 2 K.B. 728, CA ügyre, amelyben egy teljesítménybérben, illetve jutalék ellenében dolgozó munkavállaló szintén joggal tartott igényt az arányos munka biztosítására.

101 A *right to work* esetekhez lásd még többek között a *Breach v. Epsilon Industris Ltd* (1976) ICR 316, (1976) IRLR; a *Bosworth v. Angus Jowett & Co Ltd*. (1977) IRLR374, IT. ügyeket.



hogy a munkáltató a munkavállaló munkaerejével mintegy szabadon rendelkezik, amely azt jelentette egyben, hogy foglalkoztatási kötelessége nem állt fenn.¹⁰² Ez a szemlélet a II. világháborút követően változott meg. A *Bundesarbeitsgericht* először 1955-ben hozott döntést arról, hogy a munkáltatót, amennyiben a felek között vitathatatlanul fennáll a munkajogviszony, foglalkoztatási kötelesség terheli. Ezt a megítélést a bíróság az általános személyiségi jog védelméből vezette le.¹⁰³ Ez az ítélet több szempontból megalapozó jellegű. A bíróság ugyanis nem egy vagy több esetcsoportra vonatkoztatva, különös ismérvekre tekintettel állapította meg a munkáltató foglalkoztatási kötelességét, hanem általános jelleggel, alkotmányjogi alapozással, minden munkajogviszony tekintetében, a személyiség védelmére történő hivatkozással. Az ítélet értelmében a munkavállaló tevékenysége nemcsak annak gazdasági értékében ítélandó meg, hanem abból a szempontból is, hogyan teljesíti kötelességét. Ez egyben azt jelenti, hogy a munkáltatónak figyelembe kell venni, hogy a munkavállaló számára mit jelent a munkavégzés (*Achtungsanspruch*).¹⁰⁴

A BAG hivatkozott ítélete hosszú időre – mondhatni végérvényesen – meghatározta a jogalkalmazás irányát,¹⁰⁵ és az irodalomra is hatással volt. Az ítélet dogmatikai fogadtatása általában pozitív volt,¹⁰⁶ ugyanakkor megfogalmazódtak bizonyos kételyek is. Ezek közül az egyik a munkavállaló foglalkoztatásra vonatkozó igényének a BGB 611. §-ával történő összekapcsolását kifogásolta. Többen rámutattak arra, hogy a BGB vonatkozó szabálya differenciálatlanul magában foglalja mind a szolgálati szerződést, mind a munkaszerződést. Ennyiben ugyan nem kétséges a 611. § (2) bekezdésének tartalma, nevezetesen *Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein*, azonban hangsúlyozzák, hogy a BGB ezen szövegezése mintegy száz éve nem változott, és ezt az értelmezésnél nem lehet (lehetett volna) figyelmen kívül hagyni.¹⁰⁷ Ambivalens a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelesség dogmatikai alapja is. *Hanau* szerint a munkáltatót a munkavállaló tekintetében egyfajta „átvételi kötelesség” (*Annahmepflicht*) terheli, amely hasonló a vevő vagy a megrendelő kötelességéhez az adásvételi, illetve a vállalkozói szerződés esetében. Ebből vezeti le a munkáltató foglalkoztatási kötelességét, amely a munkáltató adósi, és nem egyszerűen hitelezői kötelessége. Ez az átvételi kötelesség ugyanakkor nem eredményez valamiféle külön ellenszolgáltatást a munkavállaló részéről, azaz nem áll fenn színallagma. Ebből következően a munkáltató foglalkoztatási kötelessége, kétség esetén – főszabályképpen –, csak mint mellékkötelesség értékelendő.¹⁰⁸ Ez

102 A foglalkoztatási kötelesség – mint a munkához való jog sajátos szegmense – fejlődéstörténete, hasonló volt az angol jogban tapasztaltakéhoz. A munkáltató foglalkoztatási kötelessége csak kifejezett vagy hallgatóságos megállapodás alapján állt fenn. Ez utóbbi körébe tartozott már a kezdetek óta a szinpadi szerződés (*Bühnenengagementsvertrag*). Lásd Schaub 2003, 1188.

103 BAG AP 2 zu § 611 BGB – *Beschäftigungspflicht*.

104 A bíróság mindenekelőtt a munkajogviszony jogi természetét vette alapul. Álláspontja szerint a munkajogviszony nem csupán cseretípusú, hanem személyiségi-közösségi jellegű jogviszony is egyben (*personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis*). A munkáltatót ebből következően gondoskodási és egyben hűségkötelesség terheli, amelynek ki kell terjednie a munkavállaló személyiségének védelmére is. A munkavégzés egyben a munkavállaló méltóságának kifejezése is, amelynek óvása a munkáltató feladata is. A testület egyértelműen rögzíti, hogy a munkavállaló munkával történő nem ellátása, és a munkajogviszony alapján csupán az ellenérték fizetése káros az egész társadalom és a munkavállaló számára is, aki egyben a munkaközösség értékes tagja. A bíróság álláspontja szerint éppen a nem foglalkoztatás kíván valamilyen rendkívüli körülményt. Lásd erről részletesen MünchArbR/Blomeyer 1992, § 93 RdNr. 3.

105 Lásd többek között BAG AP 1 zu SchwBeschG (1962); BAG AP 44 zu Art. 9 GG – *Arbeitskampf* (1972); BAG AP 4 zu § 611 *Beschäftigungspflicht* (1977).

106 Lásd többek között Lepke 1966; Frank 1963; Hoehn 1989; Pallasch 1993; Buchner 1989.

107 Heinze 1985, 114–117.

108 Hanau 1986, 3.



zel összefüggésben megjegyzendő, az a felfogás, amely szerint a foglalkoztatási kötelesség fő kötelességgé válásához mindenképpen szükséges a felek erre vonatkozó megállapodása.¹⁰⁹ A jogalkalmazás alapján ugyanakkor egyértelmű, hogy ilyen megállapodás hiányában is bizonyos foglalkozásokban a munkáltató foglalkoztatási kötelessége fennáll.¹¹⁰ Az angol joggal való összehasonlításban tehát elmondható, hogy a foglalkoztatási kötelesség elismerése – legalábbis a jogalkalmazásban – egy szinttel magasabban jelentkezik. Jellemző továbbá, hogy a munkavállalónak a nem preferált területeken a foglalkoztatáshoz megállapodás hiányában is elsőbbségi igénye van. Ennek lényege abban áll, hogy a munkáltató köteles egy bizonyos korlátozott foglalkoztatásra. Ennek megítélésénél alapvetően abból indul ki a jogalkalmazás és az irodalom egy része, hogy a foglalkoztatásra irányuló munkavállalói igény diszpozitív természetű, azaz a munkavállaló erről lemondhat, és ebben az esetben csak a szerződéses ellenérték megfizetése iránt támaszthat igényt. Másik oldalról ugyanakkor a munkáltató döntésének szükségességét és arányosságát is vizsgálni kell. Végezetül utalok a foglalkoztatási kötelességnek egy újabban felmerült, rendkívüli megközelítésére. Többen hangsúlyozzák, hogy a nem-foglalkoztatás egyenesen diszkriminatív, és ezáltal minősítése más dimenzióba kerül.¹¹¹ Mindenestre jól nyomon követhető a német jogban, hogy a munkáltató gazdasági érdekével szemben e jog érvényesülése tekintetében a munkavállaló személyiségi jogi védelemmel aláátmasztott érdeke egyre nagyobb prioritást élvez.

172. A *francia* munkajogban hosszú ideig szintén az a szemlélet volt uralkodó, hogy a munkaadót nem terheli foglalkoztatási kötelesség. Amennyiben nem tudja munkával ellátni a munkavállalót, és ebből adódóan a munkavállalót valamilyen hátrány éri, ennek anyagi vonzatát köteles a munkáltató viselni.¹¹² Kétségtelen, hogy ezzel ellentétes gyakorlat is kialakult, és fokozatosan elterjedt. Ennek oka az volt, hogy a jogalkalmazás felfogása szerint, a munkáltató kötelességeinek többsége a munkaszerződés szférájához, azaz a felek megállapodásához tartozik. Ennek megfelelően, ha a munkaszerződés tartalmazta a munkáltatónak azt a kötelességét, hogy a munkavállalót munkával ellássa, úgy ennek elmulasztása szerződésszegésnek minősült.¹¹³ A francia jog is alapvetően abból indult ki, hogy a függő munka – természetesen egyre több korláttal – magában rejtje a munkáltatói előjogokat. Ez ebben a kontextusban azt jelenti, hogy a munkáltató fő kötelessége a munka ellenértékének megfizetése.¹¹⁴ Más megközelítés szerint a munkaadónak nem kötelessége a teljes munkaidőnek munkával történő kitöltése. Ezt mintegy belső, vállalkozáson belüli átmeneti „munkanélküliségnek” tekintik, amely a munkáltató belügye. Korábban még az a gyakorlat is elfogadott volt, hogy a munkával történő ellátás átmeneti akadályoztatása, akár a munkajogviszony felfüggesztését, illetve szünetelését is maga után vonhatja.

A munkával történő ellátás problematikája a francia munkajogban tehát alapvetően nem a munkavállaló személyiségi jogi megközelítésében, hanem sokkal

109 Blomeyer szerint nem szükséges kifejezett megállapodás, elégséges a felek közötti hallgatóságos megállapodás, sőt a *ráutaló magatartás* is. Kétség esetén ennek a megállapodásnak a létét vagy hiányát a jogügylet egészének értelmezésével kell megállapítani. MünchArbR/Blomeyer 1992, § 93 RdNr. 3.

110 Ilyen területek a magasan képzett munkavállalókat igénylő feladatok, a sajtó, a színházak, a kutatóhelyek stb.

111 Lásd Hanau 1986, 4; Schaub 2003, 1196.

112 Despax–Rojot 1987, 82.

113 Despax–Rojot 1987, 82.

114 Tény, hogy ehhez az alapvetően obligatórius jellegű kötelességhez számos közjogi alapozású kötelesség társul, mint például az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosítása, az orvosi ellenőrzés lehetőségének kialakítása stb.





inkább a vállalozási kockázat oldaláról jelenik meg.¹¹⁵ Ezen a szemléleten csak közvetett módon változtattak az *Auroux*-törvények. Kétségtelen azonban, hogy az e törvények által – amelyek egyik célkitűzése az volt, hogy a munkavállalót a vállalkozás polgárává tegye – a tényleges helyzet változott. Köszönhető részben a munkavállalói státusz erősödésének, a munkavállalók jogai kiteljesedésének, részben pedig a kollektív megállapodások tartalmának. A munkavállaló jogai közül a tárgyalta téma szempontjából kiemelkedik a munkafeltételek meghatározása tekintetében meglévő véleménynyilvánítási jog.¹¹⁶

173. A hazai irodalomban ismeretes olyan nézet, amely szerint a foglalkoztatási köteleesség „logikai elsőbbséget élvez....már csak azért is, mert ez a munkavégzési köteleesség teljesítésének előfeltétele, illetve együtthatója”.¹¹⁷ Az Mt. 102. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni. Ennek keretében a munkáltató köteles a munkát oly módon megszervezni, hogy a munkavállaló a munkajogviszonyból származó jogait gyakorolni, kötelességeit teljesíteni tudja, továbbá meg kell adnia a munkavállalónak a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást, és lehetővé kell tennie a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését.

E szabályok pontosan meghatározzák a foglalkoztatási köteleesség tartalmát és kereteit. A foglalkoztatási köteleesség tartalma abban áll, hogy a munkáltató köteles a munkavállaló tevékenységéhez szükséges valamennyi tárgyi és személyi feltételt biztosítani. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni, hogy a munkaszerződésben vállalt teljesítést realizálni tudja. Ennyiben a foglalkoztatási köteleesség által is megkülönböztethető a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyok tartalma. A munkáltató a munkajogviszony teljesítése körében nem rendelkezik szabadon, azaz a munkavállalótól függetlenül tulajdonával. A foglalkoztatási köteleesség megközelíthető a magánjogi dogmatika, valamint a személyiségi jogok oldaláról is. Álláspontom szerint ezek nem választhatók el egymástól. Ami a foglalkoztatási köteleesség dogmatikáját illeti, az alábbiak rögzíthetők. A foglalkoztatási köteleesség kereteit alapvetően a munkaszerződés tartalma határozza meg. A munkáltatónak ugyanis nem általában a foglalkoztatás feltételeit, hanem a munkaszerződésben rögzített munkahelyen, továbbá a munkakörnek megfelelő foglalkoztatást kell biztosítania.¹¹⁸

A foglalkoztatási köteleesség alapvető kérdése, hogy a munkavállaló követelheti-e, illetve milyen határokon belül követelheti a foglalkoztatást.¹¹⁹ E kérdés megválaszolásánál a munkajogviszony rendeltetéséből, valamint abból a hipotézisből kell kiindulni, hogy a munkavállaló kész a teljesítésre. A munkajogviszony fő kö-

¹¹⁵ Lásd ezzel összefüggésben Lyon-Caën 1974, 44–47.

¹¹⁶ Tény, hogy ez a jog nem pótolja a kétoldalú megállapodást, azonban – különösen a kollektív munkajog eszközrendszerével együtt – jelentős befolyást gyakorol a munkáltató döntésére. A jogkövetkezmények tekintetében a francia jog is az általános megoldást, a kártérítést, végső esetben a munkavállalói rendkívüli felmondás lehetőségének megadását választja. A jogalkalmazás a foglalkoztatási köteleességnek ezt a szegmensét az alábbi módon határozza meg: *L'obligation de fournir du travail est une obligation de faire dont l'inexécution se résout en dommages-intérêts*. Lásd Javillier 1984, 44.

¹¹⁷ Román 1989, 142.

¹¹⁸ Lásd erről részletesen Kiss 2005, 195–197.

¹¹⁹ A hazai irodalomban létezik egy olyan felfogás, amely szerint a foglalkoztatási köteleesség „általános meghatározottságából” adódóan „a munkavállalónak követelési joga van ugyan a foglalkoztatásra, de csak általában, valamilyen racionális foglalkoztatásra irányulóan”. Mivel a munkavállaló a foglalkoztatási köteleesség konkretizálását nem veheti át a munkáltatótól, „elvileg kezdeményezheti akár munkajogi peres eljárásban a munkáltató kötelezését a szükséges konkretizálásra”. Román 1989, 144.



telességének – a munkavégzési köteleességnek – a teljesítése a munkáltató érdekében történik. Előfordulhat, hogy e köteleesség teljesítése a munkáltató érdekkörében felmerült akadályba ütközik. Ennek okai lehetnek a munkáltató részéről elháríthatatlan események, piaci, gazdasági nehézségek, de a munka nem megfelelő megszervezése is. Kialakulhat olyan helyzet, amikor a munkáltató érdekkörében nem merülnek fel foglalkoztatást gátló tényezők, azonban mégsem foglalkoztatja a munkavállalót. Amennyiben a munkavállaló kész a teljesítésre, azonban a munkáltató nem képes ennek feltételeit megteremteni, késedelembe esik. A munkáltató a munkajogviszony jellege és tartalma miatt semmilyen okra hivatkozva nem mentheti ki magát a foglalkoztatási köteleesség megszegése – azaz késedelme – alól, ezért a munkavállalót kártalanítania kell. Mivel a munkaszerződésben meghatározott szolgáltatás teljesítése elsősorban a munkáltató érdeke, indokolatlan lenne a foglalkoztatási köteleességgel szemben fennálló – a munkavállalót megillető – foglalkoztatási jogot úgy értelmezni, mint amely által maga a foglalkoztatás lenne kényszeríthető. A teljesítéshez ugyanakkor a munkavállalónak is egzisztenciális vagy ezen túlmutató érdeke fűződik. Álláspontom szerint, a munkavállaló követelési joga – a foglalkoztatáshoz való jog – abban az esetben, ha a munkáltató a működési körében felmerült ok miatt nem képes a foglalkoztatásra – elnevezésétől némiképpen eltérően –, nem irányulhat a foglalkoztatásra. A munkavállalónak követelési joga keletkezik viszont a teljesítés elmaradásának kompenzálására.¹²⁰

Más helyzet áll elő akkor, ha a munkáltató képes lenne, de nem akarja foglalkoztatni a munkavállalót. Mivel a munkáltatót az Mt. 102. §-a szerint terheli a foglalkoztatási köteleesség, úgy tűnik, hogy nem áll fenn olyan kényszerítő helyzet, amely a felek érdekkiegyenlítését eredményezné és a foglalkoztatási köteleesség teljesítését átfordítaná bérfizetési köteleességgé: a munkavállaló követelési joga ebben az esetben – elvileg – irányulhat a foglalkoztatás jövőbeli folytatására. Kérdés azonban, hogy realizálható-e egy ilyen követelési jog.¹²¹ Ezen a ponton kerül előtérbe a munkajogviszony rendeltetése, illetve tartalmának sajátossága. A klasszikus magánjogi jogosulti késedelemtől eltérően, tipikusan a munkajogviszony lehetne az a terep, ahol a teljesítésre kötelezett követelhetné a jogosult teljesítését. Ez azonban nem lenne más, mint a további, lehetőleg folyamatos foglalkoztatás. Ezt a követelést azonban a klasszikus magánjog érveivel nem lehet alátámasztani. A jogosult késedelme a magánjogban – a kártérítési és a veszélyviselési szabályok alkalmazása mellett – egyben valamiféle kiegyenlítő funkciót is betölt, hiszen kizárja a kötelezett egyidejű késedelmét. Fejtegetésemet azzal a hipotézissel kezdtem, hogy a kötelezett kész a teljesítésre. Azonban a jogosult késedelme más teljesítési struktúrában keletkezik, mint egyéb magánjogi jogviszonyok tekintetében. A munkajogviszony ugyanis *de iure* nem önmegszüntető kötelelem, és ebben a kontextusban a munkáltató által esik késedelembe, mert egy következő munkavállalói teljesítési fázis feltételeit nem akarja biztosítani.¹²² Ebben a helyzetben a munkajogviszony személyiségi-közösségi jellegére lehet hivatkozni, továbbá a munkavállalónak arra az elidegeníthetetlen jogára, hogy személyiségét kibontakoztathassa. Erre alapozni a foglal-

120 Az Mt.-ben szabályozott állásidő azonban minőségében tér el a kötelmi jogban ismert jogosulti késedelem jogkövetkezményeitől. A jogosult ugyanis csak abban az esetben köteles megtéríteni a kötelezettnek a késedelemből eredő kárát, amennyiben nem tudja bizonyítani, hogy a késedelem elhárítása érdekében úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható. A munkáltató azonban késedelme alól nem mentheti ki magát, és a kiesett munkaidőre a munkavállaló számára legalább személyi alapbérét ki kell fizetnie.

121 A realizálás kitételt nem eljárásjogi, hanem anyagi jogi értelemben – a munkajogviszony rendeltetésével és tartalmával összefüggésben használom.

122 Ez nem feltétlenül azonos a Ptk. 302. § b) pontjával.



koztatás jövőbeli további biztosításának követelését ugyanakkor – nézetem szerint – egy ponton aggályos. A munkavállaló teljesítése, munkavégzése, és így személyiségének fejlesztése szerződéses alapo zású. Ebből következően két ellentétes folyamat ütközik. Az egyik a munkáltató gazdasági érdekében történő munkavégzés, a másik a munkavállaló egzisztenciális érdekében történő munkavégzés. A magánjog megoldása egyértelmű, a jogosult késedelme esetén a kötelezettet kedvező pozícióba hozva engedi el a kötelemből. Álláspontom szerint ennél többet a magánjogi megalapozású munkajog sem tehet, azaz a rendkívüli felmondás lehetősége mellett csak a kártérítés mértéke lehet kérdéses.¹²³ A foglalkoztatási kötelesség, illetve a foglalkoztatáshoz való jog realizálása során megfigyelhető ugyanakkor bizonyos lépcsőzetesség. A foglalkoztatási kötelezettségnek ebben a fázisában láthattuk, hogy bekövetkezett egy markáns szemléletváltozás, azaz a munkavállaló – egyes országok rendelkezései függvényében, vagy általában, továbbá meghatározott különös feltételek mellett – követelheti a foglalkoztatást, ugyanakkor ez főszabályként nem eredményezi annak tényleges megvalósulását.

cc) A foglalkoztatáshoz való jog a munkajogviszonynak a munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén

174. A foglalkoztatáshoz való jog érvényesülésének újabb – az előzőekhez képest „érvényesíthetőbb” – fázisa a munkajogviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetésének tényállása, illetve az ehhez kapcsolható munkavállalói követelés. Előrebocsátandó, hogy talán nincs még egy az individuális munkajog intézményei közül, ahol ennyire érzékenyen jelentkezne a munkajog szerződéses – értsd ez alatt magánjogi – és szociális – akár úgy is fogalmazhatok: közjogi – megközelítése közötti különbség. Általában elmondható, hogy a magánjogi rendszerekben a jogviszony megszüntetése tekintetében a felek nagyfokú szabadságot kapnak, ami érthető e jogviszonyok piaci rendeltetése alapján. Ez közelebből azt jelenti, hogy a felek magában a szerződésben rendelkezhetnek a megszüntetés módjáról. Megfigyelhető továbbá, hogy a megszüntetésre vonatkozó jogszabályi rendelkezések elsősorban az üzleti biztonságot szolgálják, illetve egyes jogügyletek esetében valamelyik fél különösen méltányolható érdekét. A nem túl széles skálán azonban eltérések is kimutathatók. Egyes esetekben a jogalkotó megengedi az azonnali hatályú felmondást, mert a jogügyet bizalmi jellege ezt megkívánja,¹²⁴ míg más jogügyleteknél kötött felmondási rendszert vezet be – szintén a jogügylet különös rendeltetése miatt.¹²⁵ Bármennyire is fontosak ezek a szabályok, mégis kivételeknek tekinthetők a magánjogi jogügyletek megszüntetésére vonatkozó általános normákhoz képest.

123 E helyütt utalok arra, hogy nem minden ország szabályozásában érvényesül az az elv, hogy a munkavállaló rendkívüli felmondását úgy kell minősíteni, mintha a munkajogviszonyt a munkáltató rendes felmondással szüntette volna meg. [Lásd az Mt. 96. § (7) bekezdését.] A hazai jogalkalmazást illetően lásd BH 1996. 127; BH 1998. 98; sőt: EBH 2006. 1439.

124 Lásd a Ptk. 483. § (1) bekezdését, amelynek értelmében a megbízó a szerződést bármikor azonnali hatállyal felmondhatja, köteles azonban helytállni a megbízott által már elvállalt kötelezettségeiért. Ebben a szabályban példamutatón ötvöződik a megbízási szerződés bizalmi és üzleti jellege. A megbízónak bármely időpontban és okból érdekében állhat a jogügyletet felmondani, helytállási kötelezettséggel azonban tartozik.

125 Példa erre a lakások és helyiségek bérletére, valamint az elidegenítésükre vonatkozó egyes szabályokról szóló – többször módosított – 1993. évi LXXVIII. törvény (a továbbiakban: Ltv.). Az Ltv. 24. §-ának a bérbeadó tekintetében kötött felmondási rendszere egyértelműen a bérlo védelmében alakult ki. Mint ahogyan a Ptk. Magyarázata helytállóan tartalmazza: „A lakásbérleti szerződés az ember egyik legalapvetőbb szükségletének a kielégítését szolgálja. Szinte az egész világon tapasztalható, hogy a szükségletek kielégítése és annak kielégítésére szolgáló eszközök nagysága között tartós ellentmondás jelentkezik. (A polgári törvénykönyv magyarázata 2002, 1559.)



Merőben más képet mutat a munkajogviszony megszüntetésének rendszere, különös tekintettel a munkáltató részéről történő jognyilatkozatok vonatkozásában.¹²⁶ Általánosságban rögzíthető, hogy a munkáltató felmondási jogát több szinten, illetve több eszközzel korlátozzák. Szinte minden EU tagállamban kidolgozták a felmondásvédelem rendszerét,¹²⁷ és megfigyelhető, hogy a munkáltató döntési hatalmát erőteljesen korlátozzák a kollektív munkajog intézményei által.¹²⁸ A munkajogviszony megszüntetése és a munkához való jog tekintetében a központi kérdés, hogy mit követelhet a munkavállaló, nevezetesen a jog megmarad az anyagi kompenzációnál, vagy lehetővé teszi a visszahelyezést, azaz az eredeti állapot visszaállítását. Az egyes országok szabályozása nem feltétlenül azonos, de bizonyos trend felfedezhető.

175. Az angol jogban az 1971. évi *Industrial Relations Act*et előkészítő *Donovan Report* a munkajogviszony jogellenes megszüntetése (*unfair dismissal*) esetére elsősorban a kompenzációt javasolta és alternatív megoldásként számolt a visszahelyezésre (*reinstatement*) irányuló kérelemmel.¹²⁹ Az IRL követte a Donovan Report javaslatát, és csak kivételes esetben tette lehetővé a munkavállaló visszahelyezését, illetve újrafoglalkoztatását. Ez a politika alapvetően megváltozott az 1976. évi *Employment Protection Act* által, amely a jogorvoslati lehetőségek sorában első helyre tette a *reinstatement* intézményét. Ennek értelmében, amennyiben a munkavállaló kéri a visszahelyezést, illetve az újraalkalmazást, a bíróság ennek megfelelően határoz, kivéve, ha ez a munkáltató szervezeti rendszerében már kivitelezhetetlen. Ilyenkor az anyagi kompenzációról dönt. Abban az esetben, ha a munkavállaló is okolható a munkajogviszony megszüntetéséért, a visszahelyezésre irányuló kérelmet szintén elutasítja.¹³⁰ Az EPA által kialakított konstrukciót nem változtatta meg az 1996. évi *Employment Rights Act* sem. A munkajogviszony jogellenes megszüntetése ellen három jogorvoslati kérelem lehetséges, úgymint a *reinstatement*, a *re-engagement*, és a *monetary compensation*. Ennek megfelelően a *re-employment* kitétel gyűjtőfogalom, amely az első két intézményt foglalja magában.¹³¹

126 Összehasonlító dokumentumokat és elemzéseket lásd Termination 2006.; Beendigung 1997.; Mayr–Mozet 1996.

127 Különösen figyelemreméltó a német felmondásvédelmi törvény (1969) (*Kündigungsschutzgesetz*). Elemzését lásd többek között Preis 1987.; Hoyningen-Huene 1992a. Jelentős átalakuláson ment keresztül az 1973-ban a francia felmondási rendszer, amely a munkáltató részére bonyolult eljárási szabályok betartását irányozta elő. Lásd erről Lyon-Caen 1973; Pélissier 1973. A francia munkajog a munkáltatói felmondás tartalmi korlátozásán túl, számos eljárási követelményt is állít. Lásd Lyon-Caen 1973, 493–497.; Pélissier 1973. A felmondási jogot európai összehasonlításban lásd: Termination 2006.

128 Lásd a német *Betriebsverfassungsgesetz* koncepcióját a munkáltató egyedi személyügyi intézkedései tekintetében.

129 A Bizottság megállapította, hogy az ideális megoldás a munkavállaló szempontjából kétségtelenül a visszahelyezés lenne. Számos érv azonban amellett szól, hogy ez a jogorvoslat nem legyen kizárólagos. A bíróságok ugyanis abban az esetben, ha csak a visszahelyezés lenne az egyedüli lehetőség, állandóan kitérnének a munkajogviszony, illetve a munkáltató és a munkavállaló speciális kapcsolatának tudomásulvétele elől. A Bizottság külföldi példák elemzése nyomán azt a következtetést vonta le, hogy első helyen a kompenzáció szerepeljen, és egyes meghatározott esetekben lehessen a bíróságok mérlegelésére bízni a visszahelyezést. Lásd Donovan Report 1969, 551–554. pont.

130 Kiemelkedően fontos volt az a szabály, amelynek értelmében, ha a munkáltató már foglalkoztat jogellenes munkajogviszony megszüntetése miatt visszahelyezett munkavállalót, a bíróság mellőzheti a visszahelyezést, ha a munkáltató bizonyítja, hogy a döntés végrehajtását csak a már korábban visszahelyezett munkavállaló elbocsátásával tudja végrehajtani. EPA 70. cikkely 1. a–b pontja. Megjegyzendő továbbá, hogy a kompenzáció viszonylag magas összege miatt a munkavállalók jelentős része nem kéri a visszahelyezést. Hepple találó megfogalmazása szerint, ezért a visszahelyezés intézménye igazán nem teszi próbára a munkáltató tulajdonhoz való jogát. Hepple–Fredmann 1986, 144–145.

131 A *reinstatement* lényege szerint a munkavállalót a munkáltatónak olyan helyzetbe kell hoznia, mintha a felmondás nem történt volna meg. Ezzel szemben a *re-engagement* esetén a munkáltatónak, a munkáltató jogutódjának, vagy az ún. *associated employem*ek a felmondást megelőzővel összehasonlítható feltételekkel kell a munkavállalót újrafoglalkoztatnia. A bíróság abban az esetben állapítja meg az újrafoglalkoztatási köteleességet, amennyiben az eredeti helyre, változatlan feltételekkel történő visszahelyezés, illetve foglalkoztatás nem valósítható meg. Lásd részletesen Deakin–Morris 1998, 491–495.



A német jogban a továbbfoglalkoztatás (*Weiterbeschäftigung*) átfogó szabályozása az erős felmondásvédelem ellenére hiányzik.¹³² Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a továbbfoglalkoztatást közvetett módon általános és speciális tényállásokon keresztül ne kérhetné a munkavállaló. A felmondásvédelemben a munkáltató egyéni személyzeti döntései vonatkozásában egy kollektív munkajogi intézmény, nevezetesen az üzemi tanács együttdöntési joga játszik nem lebecsülendő szerepet.¹³³ Kétségtelen, hogy a német felmondásvédelemnek az egyik markáns intézményéről van szó, azonban mégsem ez tekintendő a továbbfoglalkoztatás, illetve a munkajogviszony megszüntetése és a munkához való jog problematikája szempontjából minden tekintetben meghatározónak. Erre utal *Preis* elemzése, amelyben hangsúlyozza, hogy a felmondásvédelem tekintetében nem a kollektív, hanem az individuális munkajogi eszközök élveznek elsőbbséget.¹³⁴ A felmondásvédelmi és az üzemi alkotmányjogi törvény többszöri módosítása következtében ugyanakkor mégis úgy tűnik, hogy a továbbfoglalkoztatási köteleesség szempontjából az üzemi tanács ellentmondási joga jelentős súlyú.

Többen hangsúlyozzák, hogy a munkajogviszony felmondásával összefüggésben a továbbfoglalkoztatásra vonatkozó általános igény megadása, éppen a munkanélküliek növekvő száma miatt egyre inkább a viták keresztüztüében áll.¹³⁵ A BAG 1977-ben egy ilyen igény lehetőségét elutasította.¹³⁶ A jog értelmezésének egysége érdekében ezt a döntését fellebbviteli eljárásban újratárgyalásra ítélték. A BAG második döntését 1985-ben hozta meg, amelyet szintén csak félig tartott elfogadhatónak a fellebbviteli bíróság.¹³⁷ A BAG *Großer Senat* döntése értelmében a munkavállaló átmenetileg követelheti a munkáltatónál a továbbfoglalkoztatást, amennyiben a felmondás érvénytelen és a munkáltatónál nem mutatható ki nyomós érdek a foglalkoztatás ellenében. Az átmenetiség egyébiránt azt jelenti, hogy a munkavállaló a rendes felmondás esetén a felmondási idő végéig, felmondási idő nélküli felmondás esetén a bíróság jogerős döntéséig kérheti a továbbfoglalkoztatást. Lényeges továbbá, hogy a munkáltató ellenérdekeltsége abban az esetben nem áll fenn, ha a felmondás nyilvánvalóan alaptalan, vagy a bíróság megállapította, hogy érvénytelen. Egyéb esetekben viszont általában adottnak tekintendő.¹³⁸

A német jog tehát több tekintetben korlátozza a munkáltató döntési hatalmát. Annak ellenére, hogy a továbbfoglalkoztatás csak időleges megoldás, a munkáltató nem élhet szabadon a felmondás jogával, amennyiben minden egyes ese-

132 Lásd részletesen *Preis* 1987, 73., 87., 122., 345.; *Hoyningen-Huene* 1992a, 322–341.

133 Lásd a *BetrVG* 102. §-át.

134 *Preis* 1987, 87.

135 *Schaub* 2002, 1189.

136 BAG AP 5 zu § 611 BGB – *Beschäftigungspflicht*.

137 BAG GS AP 14 zu § 611 BGB – *Beschäftigungspflicht*. Jellemző az eset súlyára, hogy a Bundestagban is napirendre került a továbbfoglalkoztatás problematikája.

138 E helyütt csak utalok az üzemi tanács befolyásának jelentőségére. Az üzemi alkotmányjogi törvény 102. §-a rendkívüli módon korlátozza a munkáltató döntési hatalmát. A rendelkezés értelmében a munkáltatónak az üzemi tanácsot minden egyes felmondásról tájékoztatni kell, közölve a felmondás okát. Amennyiben a munkáltató ezt elmulasztja, a felmondás érvénytelen. Az üzemi tanács ellentmondással élhet, amennyiben a munkáltató a felmondásnál nem, vagy nem kellő körültekintéssel vette figyelembe a munkavállaló kiválasztásánál annak szociális körülményeit; nem vette tekintetbe a kiválasztás egyéb, megállapodáson alapuló szempontjait (*BetrVG*. 95. § – *Auswahlrichtlinie*), a munkavállalót az üzem egy másik munkahelyén, vagy a munkáltató egy másik üzemében foglalkoztatni lehetett volna, illetve, ha foglalkoztatása át- vagy továbbképzéssel megoldható lett volna, és végül, ha a munkavállaló hozzájárulásával más feltételekkel megtartható lett volna a munkavállaló. Kiemelendő azonban, hogy az eljárást a munkavállalónak kell megindítania, és nem elegendő csupán az üzemi tanács ellentmondására hivatkozni, hanem a felmondásvédelmi törvény valamely tényállásával kell a felmondás megalapozatlanságát előterjesztie. Amennyiben a bíróság a keresetnek helyt ad, a munkáltató változatlan feltételekkel köteles a munkavállalót foglalkoztatni, azonban szintén csak az eljárás jogerős befejezéséig.





tet – ha a felmondás a munkáltató érdekkörébe tartozó miatt történik – be kell jelentenie az üzemi tanácsnak. A továbbfoglalkoztatás intézménye többször is jelentős szemléletváltozáson ment keresztül, és a munkanélküliség alakulásának függvényében ez a folyamat még korántsem tekinthető lezártnak.

A francia munkajog 1973-ban helyezte új alapokra a munkajogviszony megszüntetésének szabályozását.¹³⁹ Ennek értelmében a munkaadót a felmondás előtt meghatározott eljárási rend szerinti tájékoztatási, illetve konzultációs kötelesség terheli. Amennyiben ennek megsértésével szünteti meg a munkajogviszonyt, azonban a felmondás oka valós és komoly (*réelle et sérieuse*), a bíróság a munkaadót kötelezi az eljárás szabályszerű lefolytatására, a munkavállaló javára kártérítést állapíthat meg, de főszabályként ilyen esetben nem kerül sor a visszahelyezésre. Súlyosabb jogkövetkezményei lehetnek azonban a nem okszerű felmondásnak. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló személyében rejlő ok miatt szünteti meg a munkajogviszonyt, azonban valós és kellő súlyú okok hiányában, a bíróság a CT L. 1235-1 alapján három jogkövetkezményt alkalmazhat, azonban egyidejűleg csak egyet szabhat ki. Az első a visszahelyezés (*réintégration*). A bíróság azonban csak javasolja a munkajogviszonyba történő visszahelyezést, a már addig megszerzett előnyök megtartásával.¹⁴⁰ A második jogkövetkezmény a kártérítés, amelynek legkisebb összege a munkavállaló hat havi átlagkeresete (*l'indemnité minimale de six mois de salaires*).¹⁴¹ A harmadik lehetséges jogkövetkezmény a munkáltató büntetése, nevezetesen a munkanélküli segély összegének megfizetésére történő kötelezés (*condamnation de l'employeur au remboursement des allocations de chômage*). Ez a jogkövetkezmény mondhatni közvetett hatású, mintegy a közösséget segíti, tehermentesíti azáltal, hogy a munkaadóra hárítja a munkavállalónak egyébként máshonnan járó ellátás kifizetését.¹⁴²

A francia jog – hasonlóan a német megoldáshoz –, annak ellenére, hogy a visszahelyezés is fontos szerepet játszik, a munkáltató döntési hatalmát már egy korai fázisban, mintegy preventív céllal korlátozza. A meglehetősen bonyolult eljárási követelmények betartása azt a célt szolgálja, hogy a munkáltató előzetesen konzultáljon a munkavállalóval, amelynek következményeképpen jóval több esély van az okszerűtlen felmondások elkerülésére.¹⁴³ A jogkövetkezmények konstrukciója és gyakorlati érvényesülése azt támasztja alá, hogy a francia munkajog egyaránt tekintettel van a munkajogviszony szerződéses alapozására – azaz magánjogi gyökerére –, és szociális kötöttségére, rendeltetésére.¹⁴⁴

139 A Code du Travail szabályozását 1975-ben, 1983-ban és 1986-ban módosították. Lásd Lyon-Caën 1973; Pélissier 1973.

140 A bíróság a gyakorlatban azonban rendkívül ritkán javasolja ennek a jogkövetkezménynek az alkalmazását. Ennek oka abban rejlik, hogy a CT értelmében mind a munkáltató, mind a munkavállaló visszautasíthatja a visszahelyezésre irányuló bírósági kezdeményezést. A munkáltató részéről az elutasítás mögött általában a további együttműködési készség hiánya áll, de lehetséges, hogy időközben gazdasági körülményei változása miatt nem akarja a továbbfoglalkoztatást. A munkavállaló esetleges elutasító döntése alapvetően anyagi megfontolásokon nyugszik.

141 Megjegyzendő, hogy a gyakorlatban ezen összegnél jóval magasabb is megítélhető, a felmondás okszerűsége hiányának súlyától, a munkavállaló szakmájától, képzettségétől és szociális helyzetétől függően, tekintettel a munkaerőpiac aktuális állapotára is. Ezzel kapcsolatban többen megállapítják, hogy jogi természetű vegyes. Egyrészt szolgálja a munkavállaló kártérítését, ugyanakkor valamiféle büntetésképpen is minősíthető. Lásd Despax – Rojot 1987, 127.; Pélissier–Supiot–Jeammaud 2002, 528.

142 Ennek a jogkövetkezménynek az alkalmazására 1987. január 1-től van lehetőség.

143 Az eljárásról lásd újabban Pélissier–Supiot–Jeammaud 2002, 506–515.

144 Ezzel összefüggésben utalok arra, hogy a visszahelyezés lehetősége szinte kizárólag a munkavállaló személyében rejlő ok miatti megszüntetés esetére korlátozódik. A gazdasági okból történő megszüntetés (*licenciement pour motif économique*) szankciója – az erre vonatkozó eljárás megsértése miatt – alapvetően a kártérítés.



176. A hazai jogban a munkajogviszony munkáltató által történő jogellenes megszüntetésének szabályozása az Mt. 1999. évi módosítása során jelentős változáson ment keresztül. A munkáltató általi jogellenes megszüntetésről az Mt. 100. §-a rendelkezik. A korábbi szabályozás értelmében főszabályként, ha a bíróság megállapította, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkajogviszonyt, a munkavállalót – kérelmére – eredeti munkakörében kellett továbbfoglalkoztatni.¹⁴⁵ A 100. § (2) bekezdése szólt a továbbfoglalkoztatási kötelezettség anyagi megváltásának lehetőségéről. Ennek értelmében a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzte a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését abban az esetben, ha a munkáltató a munkavállalónak a rendes felmondás esetére járó végkielégítés kétszeresének megfelelő összeget megfizette. Ha a munkavállaló nem volt jogosult végkielégítésre, részére rendes felmondása esetén az alap végkielégítés kétszerese járt. Ez a rendelkezés nem volt alkalmazható, ha a munkáltató rendes vagy rendkívüli felmondása a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe, a hátrányos megkülönböztetés tilalmába, illetve a rendes felmondás felmondási tilalomba ütközött. Nem volt továbbá alkalmazható ez a lehetőség akkor, ha a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát szüntette meg oly módon, hogy nem kérte ki előzetesen a szakszervezeti szerv egyetértését.¹⁴⁶

Az Alkotmánybíróság 4/1998. (III. 1.) AB határozatában megállapította, hogy a 100. § (2) bekezdése alkotmányellenes, és azt 1999. február 28-i hatállyal megsemmisítette.¹⁴⁷ Az Alkotmánybíróság döntését az emberi méltósághoz való joggal támasztotta alá, amely az ún. általános személyiségi jog egyik megfogalmazásaként értelmezhető. A testület hangsúlyozta, hogy a polgári per rendelkezési jogra vonatkozó alapelvének sérelme az önrendelkezés alkotmányos jogának sérelmét jelenti, mivel a munkaügyi pereknek is alapelve a felek rendelkezési jogának biztosítása, a bíróság pedig kötve van a kereseti kérelmekhez, a munkavállalót így megilleti az a jog, hogy az őt ért jogsérelem orvoslására érdekeinek megfelelő, érdemben a bíróság által elbírálható kérelemmel éljen. Az önrendelkezési jog sérelme azáltal is bekövetkezik, hogy a munkavállaló a munkáltatói jogsértés bírói megállapítása ellenére sem dönthet sorsáról. A testület kiemeli továbbá, hogy a munkavállalónak a választás eredményét kifejezésre juttató azon perbeli cselekményét annullálják a 100. § (2) bekezdésének rendelkezései, amellyel ő a továbbfoglalkoztatást választotta.¹⁴⁸ Ebből következően az Alkotmánybíróság szerint e törvényi konstrukció a felperest rendelkezési jogában nemcsak korlátozza, hanem kifejezetten meggátolja. A pernyertességből folyó rendelkezési jog azáltal sérül, hogy a jogsértő munkáltató rendelkezhet a pernyertes munkavállaló továbbfoglalkoztatásának kizárásával. Az Alkotmánybíróság látszólag eljárásjogi szempontok alapján közelített a problémához. Kétségtelenül helytálló az Alkotmánybíróság megállapítása abban a tekintetben, hogy a munkáltató ellenkérelme kötötte a bíróságot. Ezáltal gyakorlatilag csak a 100. § (3) bekezdésében foglalt esetekben lehetett a munkajogviszonyt helyreállítani, a munkavállaló kérelme alapján.

145 Ezen túlmenően meg kellett téríteni elmaradt munkabérét, egyéb járandóságait és felmerült kárát. Nem kellett megtéríteni a munkabérnek, illetve kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

146 Az Mt. lehetővé tette a munkavállaló kérelme alapján az anyagi megváltás lehetőségét, és a 100. § (4) bekezdése értelmében, ha a munkavállaló nem kérte eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását, az előzőekben ismertetett szabályokat kellett megfelelően alkalmazni.

147 Kiss 1998, 360–368.

148 „Teszti ezt azáltal, hogy az alperest jogosítja fel olyan – a bíróságra nézve kötelező – megoldási javaslat előterjesztésére, amelyet a felperes nem kívánt választani.”



Az Alkotmánybíróság döntésében különvélemény is megfogalmazódott, amely hangsúlyozza, hogy ebben az esetben valójában nem a perbeli önrendelkezésről, hanem a munkajogviszony jogellenes megszüntetése esetére jogkövetkezményeket megállapító anyagi jogi szabályok egymáshoz való viszonyáról van szó.¹⁴⁹ Sólyom László álláspontja szerint a támadott rendelkezés nem volt alkotmányellenes. Érveléséből egyértelműen kitűnik, hogy a munkajogviszony megszüntetésének tényállásához alapvetően a magánjogi dogmatika oldaláról közelít. Az érintett rendelkezés tekintetében, annak kiegyensúlyozó tartalmára hívja fel a figyelmet. Sólyom kifejti: „A pernyertes munkavállalónak két választása van. A (3) bekezdésben meghatározott súlyos munkáltatói jogsértés eseteiben feltétlen joga van arra, hogy eredeti munkakörében továbbfoglalkoztassák; ekkor elmaradt illetménye és kártérítés is megilleti [(1) bekezdés]. Minden esetben választhatja azonban azt is, hogy nem kéri továbbfoglalkoztatását – ekkor a fentiekén kívül a végkielégítés kétszerese is jár neki [(4) bekezdés]. A pervesztes munkáltató e lehetőségek negatív lenyomataként szintén választhat az őt terhelő szankciók között: ha jogsértése nem ütközött a (3) bekezdésben meghatározott alapvető munkajogi elvekbe, választhat a továbbfoglalkoztatás, illetve annak elutasítása között, az utóbbi esetre a kétszeres végkielégítés terhével. Látható, hogy a (3) bekezdésben meghatározott súlyos jogsértések jelentik a vízvázasztót, amelyek eldöntik, a jogalkotó melyik félnek biztosít kizárólagosan választást; viszont ezt a másik oldalon megfelelő kedvezményekkel igyekszik ellensúlyozni.” Ezt az érvelést a polgári jog területeiről hozott példával erősíti, ahol szintén lehetőséget ad a jogalkotó a jogsértő félnek a jogkövetkezmények közötti választásra – a méltányosság kivételes eseteitől eltekintve, ahol csakis a bíróság egyedi mérlegelése a döntő. Ebben az esetben „maga az illető rendelkezés írja elő a kötelezett választásának a jogosult érdekeivel való objektív összeegyeztethetősége követelményét.” A Sólyom különvéleményében megfogalmazottakkal abban feltétlenül egyetértek, hogy nem egyszerűen eljárásjogi, hanem anyagi jogi kérdésben döntött a testület.¹⁵⁰ A későbbiekben a jogalkotó megpróbálta ugyan az alkotmánybírósági döntésen megfogalmazottak szerint átalakítani az Mt. 100. §-át, azonban megítélésem szerint nem a munkavállaló – például a személyiségi jogon alapuló – érdekeit, hanem elsősorban a munkáltató meghatározott helyzetét vette alapul.¹⁵¹ Mindehhez hozzátartozik, hogy egyre

149 Lásd Sólyom László különvéleményét.

150 Kiss 1998, 360–369.

151 A hatályos magyar szabályozás a 100. §-t alapjaiban változtatta meg. Főszabályként a bíróság a munkavállalót kérelmére eredeti munkakörébe helyezi vissza. A 100. § (2) bekezdése szerint a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Ez a megfogalmazás valójában két tényállást foglal magában, és így a hazai megoldás több ponton közelít az ismertetett külföldi konstrukciókhoz. A tényállások egyik csoportja objektív alapozású, azaz előfordulhat, hogy a munkajogviszony helyreállítása azért nem lehetséges, mert a munkáltató időközben azt a munkahelyet, illetve munkakört megszüntette, amelyben a munkavállalót korábban foglalkoztatta. A másik tényálláscsoport szubjektív hátterű, ugyanis előfordulhat, hogy a munkáltatónak lehetősége lenne a munkavállalót továbbfoglalkoztatni, azonban a köztük lévő együttműködés a jövőben kizárható, vagy azért, mert a felek között oly mértékű bizalomvesztés van, amely lehetetlenné teszi ezt, vagy pedig a felek között már olyannyira elmérgesedett a kapcsolat, hogy a munkaviszony fenntartása lehetetlen. A munkajogviszony további fenntartásának ellehetetlenülését a munkáltatónak kell bizonyítania. Lényeges, hogy ez a rendelkezés nem alkalmazható az Mt. 100. § (3) bekezdésében rögzített tényállások esetén, azaz ha a munkáltató intézkedése a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe, a hátrányos megkülönböztetés tilalmába, illetve felmondási védelembe ütközött, vagy a választott szakszervezeti tisztségviselőre előírt munkajogi védelemben részesülő munkavállaló munkajogviszonyát a szakszervezeti jogok megsértésével szüntette meg. Alapjaiban változott meg a kompenzáció is. Abban az esetben, ha a munkavállaló nem kéri, vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkáltatót az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi. Álláspontom szerint ez a megfogalmazás figyelembe veszi a jogsértés súlyán túl a munkajogviszony jogellenes megszüntetésének szociális vonzatait is. Több nyugat-európai ország a kompenzáció meghatározásakor tekintettel van a munkavállaló munkaviszonyban eltöltött idejére, továbbá



több munkavállaló kéri a visszahelyezést az anyagi kompenzáció helyett, és a bíróságok gyakrabban helyt adnak e kérelemnek, mint korábban.¹⁵²

d) A munkáltató személyében bekövetkező változás és a munkához való jog

177. A „munkához való jog” sajátosan jelentkezik az egyik talán legnehezebben értelmezhető intézmény, az ún. „munkajogi jogutódlás” konstrukciójában.¹⁵³ Az EU munkajogában a munkáltató személyében bekövetkező változás számos problémát vetett fel mind az európai jogalkalmazás, mind a nemzeti bíróságok számára.¹⁵⁴ Mivel az irányelv története, keletkezése, tartalmának elemzése és a jogalkalmazás értékelése, továbbá az egyes tagállamok adaptációja rendkívül széles körű irodalmi feldolgozásban részesült,¹⁵⁵ e tanulmányban csak a munkáltató személyében bekövetkező változás és a munkához való jog kapcsolatát vizsgálom.

A munkáltató személyében történő változás és a munkavállalói jogok védelmének összekapcsolása – talán meglepő módon – éppen a hetvenes években került előtérbe, amikor a vállalkozások koncentrációja következtében rendkívüli mértékben megnőtt a tranzakciók száma. Azon túl, hogy ez a jelenség számos problémát vetett fel a magánjog, illetve a gazdasági jog egyéb területein, korántsem volt mellékes a már meglévő munkajogviszonyok sorsa. Fogalmazhatok úgy is, hogy az adott vállalkozás „munkajogi állaga”, versenyképességi tényezővé vált. A közösségi jognak abban a kérdésben kellett döntenie, hogy a vállalkozás valamilyen módon történő átszállása – abban az esetben, ha ez egyben a munkáltató személyében bekövetkező változással is együtt jár – magával hozza-e a munkajogviszonyok, illetve a fennálló munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállását. Igenlő válasz esetén eldöntendő volt továbbá az átszállás módja.¹⁵⁶ A Tanács 77/187/EGK irányelve – a jegyzetben

arra is, hogy az illetőnek milyen további elhelyezkedési esélyei vannak. A hazai jog azáltal, hogy a jogsértés súlyán túl annak következményeit is vizsgálni rendeli – ha burkolt módon is –, de lehetővé teszi ezeknek a szempontoknak az érvényesítését. Hangsúlyozni kell, hogy ez a kompenzáció önmagában nem minősül kártérítésnek, ez csupán a szerződés, illetve a jogviszony nem megfelelő megszüntetésének a munkavállaló szempontjából bírság jellegű, a munkavállaló szempontjából az egzisztenciális biztonságot valamelyest kompenzálni hivatott eszköze. Ugyanis a munkavállaló ezen túlmenően felmerült kárát is követelheti, amely feltételezi azt, hogy a vázolt konstrukció nem a munkavállaló kártérítésére szolgál. Ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkajogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg. Ez azért lényeges, mert a munkavállaló követelheti elmaradt munkabérét, és az eljárás elhúzódnása esetén, ez jelentős terhet róhat a munkáltatóra.

152 Táláné 2008. I. kötet.

153 Az erre vonatkozó irányelv 1977 február 14-én született meg. Lásd a Tanács 1977 február 14-i 77/187/EGK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek vagy vállalatrészek, üzemszervek átruházása esetén történő megővására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről. Az irányelv közkeletű elnevezése a *directive of acquired rights*. Megjegyzendő, hogy ez a kitétel az irányelv legutóbbi módosításával legalábbis kétségesse vált. A hatályban lévő irányelv száma: 2001/23/EK. Az intézmény hazai feldolgozását lásd részletesen Berke 2003, 222–269.; Uó. 2006.

154 Az irányelvet, illetve központi tartalmát nevezik általában üzemszállásnak (*Betriebsübergang, business transfer, cession d'entreprise, trasferimento d'azienda* stb.).

155 Lásd többek között Felsner 1997.; McMullen 1992.; Alvensleben 1992.; Feudner 1999.; le Friant 1995.; Waas 1994.; Schiefer 1998.; stb.

156 Ezzel összefüggésben utalnom kell arra, hogy az európai kontinentális magánjogban, illetve kereskedelmi jogban egyáltalán nem volt ismeretlen ez az intézmény. Így példának okáért a francia jogba már egy 1928 július 19-i törvény rendelkezett arról, hogy a vállalkozások átruházása esetén a munkaszerződések átszállnak az átadóról az átvetőre. Lásd erről Chalaron 2001. Még korábbi az olasz munkajog szabályozása, hiszen 1917-ben rendelettel szabályozták a vállalkozások átszállása során a munkajogviszonyok sorsát. Lásd a Civile Codice 2112 cikkelyét: *mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda*. Ez a cikkely 1942-ben került a polgári törvénykönyve, és kisebb módosításoktól eltekintve lényegében napjainkig változatlan. Lásd Treu 1998; Barchi, 1992, 1880–1885.; Piccinino 1992, 149–156. A német jog 1972-ben emelte be az intézményt a BGB 613a §-ába. Az angol jogban a common law álláspontja hosszú ideig nem ismerte el a





hivatkozott EP(C)A megoldásával szemben – az automatikus átszállás mellett döntött. Az irányelv 3. cikkely (1) bekezdésének értelmében „az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkajogviszonyból eredő jogok és kötelességek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.”¹⁵⁷ Ez a rendelkezés, pontosabban az e rendelkezés mögött meglévő koncepció megítélése nem egyértelmű. Kétségtelen, hogy az automatikus átszállásnak van egy korántsem lebecsülendő védelmi jellege. A közösségi jogalkotó nem kívánta korlátozni a gazdasági tranzakciókat, ugyanakkor az annak időpontjában munkajogviszonyban lévő munkavállalók jogállását védi annyiban, amennyiben ezeknek folytonosságot biztosít. Ezt mintegy megerősíti a 4. cikkely (1) bekezdésével, amelynek értelmében a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt alapot az átadó vagy az átvevő általi elbocsátásra.¹⁵⁸ Mindenesetre a gazdasági tranzakciók során mind az átadónak, mind az átvevőnek számolnia kellett a munkavállalókkal, a munkajogviszonyok minőségével, és az ebből adódó feladatokkal.

Az automatikus átszállás azonban más megközelítésben legalábbis aggályos. A fennálló munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek átszállása ugyanis független a munkavállalók akaratától. Másképpen megfogalmazva a munkavállaló bizonyos polgári jogi, gazdasági jogi jogügyletek „tárgyává” válik. Ez a konstrukció különösen azokban a tagállamokban váltott ki éles kritikát, amelyekben a magánautonómia eszméje erősen befolyásolja a jogügyleti dogmatikát, és ezen keresztül a jogalkotást és a jogalkalmazást. Ez az ellenállás ahhoz vezetett, hogy egyes országokban a jogalkalmazás nem tartotta az irányelv rendeltetésével és szabályaival ellentétesnek, ha a munkavállaló nem egyezik bele saját munkajogviszonya automatikus átszállásába, és ennek az ellenállásnak joghatása is van.¹⁵⁹ Az ezzel kapcsolatos EU és tagállami jogalkalmazási vita jól tükrözi az irányelv kettős hatását. Egyrésztől rendeltetése a munkavállalók érdekének védelme, amennyiben a munkajogviszony mintegy folyamatosságáról rendelkezik, ugyanakkor védi

munkajogviszonyok átszállását. Egy korai, és egy viszonylag késői ügyben (előbbire lásd *Brace v. Calder* [1895] 2 QB 253; utóbbira a *Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries Ltd.* [1940] AC 1014, 1019) úgy foglaltak állást, hogy a munkavállalónak nem áll fenn követelési joga a továbbfoglalkoztatásra sem az átadóval, sem az átvevővel szemben. Annak viszont nincs semmi akadálya, hogy az átadónál megszüntetett munkajogviszonyt az átvevőnél új munkaszerződés megkötésével váltsák fel (*novation of the contract of employment*). Csakhamar felismerték, hogy a common law által kialakított szemlélet nem kielégítő, és szükségessé vált az intézmény szabályozása – mint a common law és a gazdasági-szociális realitások között – átvevő híd. Az első óvatos lépést az 1978 évi *Employment Protection (Consolidation) Act* jelentette. Ennek értelmében a munkavállalónak lehetősége volt munkaviszonyát a régi munkáltatójánál felmondással megszüntetni annak érdekében, hogy az új munkáltatónál folytathassa jogviszonyát. Ez azonban nem jelentett automatikus átszállást. Hepple–Fredmann 1986, 150.

157 Az angol szöveg szerint: *The transferor's rights and obligations arising from a contract of employment or from an employment relationship existing on the date of a transfer shall, by reason of such transfer, be transferred to the transferee.*

158 Az angol szöveg szerint: *The transfer of the undertaking, business or part of the business shall not in itself constitute grounds for dismissal by the transferor or the transferee.* Ez a rendelkezés azonban nem tartalmaz abszolút felmondási tilalmat. E bekezdés második mondatának értelmében, „e rendelkezés nem akadályozza meg az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez.” Lásd erről Berke 2003, 239.

159 A *Betriebsübergang* körüli vita összetettségére jellemző, hogy ezt az intézményt külön elemzik az individuális és a kollektív munkajogi jogkövetkezményeket illetően. Lásd például *Schaub* megközelítését. Schaub 2002. A német jogalkalmazásban a BAG a hetvenes években kialakított egyfajta állandónak tekinthető álláspontot, amelynek értelmében elismerte a munkavállaló ún. ellentmondási jogát (*Widerspruchrecht*). Lásd többek között BAG AP 1 zu § 613a BGB; BAG AP 2 zu § 613a BGB; BAG AP 37 zu § 613a BGB. Újabban BAG 8 AZR 462/03. Mindazonáltal az ellentmondás joga nem kapott teljes egyetértést. A BAG által kialakított gyakorlatot nem osztotta az Európai Bíróság sem. Egyik – ebben a témakörben az első közé tartozó – határozatában a Bíróság kifejtette, hogy az irányelv 3. cikkely (1) bekezdésének célja az, hogy az átadó önmagában az átadás ténye által szabaduljon a munkajogviszonyból származó kötelességeitől, még abban az esetben is, ha a vállalkozásában foglalkoztatott munkavállaló ehhez nem járul hozzá, vagy ez ellen kifogást emel. C–144/87, 145/87 *Harry Berg and J.T.M. Busschers v. Ivo Martin Besselsen* [1988] ECR–2559, RdNr 7.



a hitelező - átvevő, leendő munkáltató érdekeit is, hiszen az átvevő szintén folyamatosan, törésmentesen folytathatja az adott tevékenységet.¹⁶⁰ A Bíróság a hivatkozott ügyben finoman utalt az ügylet magánjogi megközelítése és szociális védelmi rendeltetése közötti különbségre. Kifejtette ugyanis, hogy érveléséből nem következik az, hogy a tagállamok belső jogában ne lenne általában alkalmazható az az elv, amelynek értelmében a kötelezett személyének megváltozásához a hitelező hozzájárulása szükséges. Mindenesetre egyértelmű, hogy bármennyire is a munkavállaló védelmében született az irányelv, a munkajogviszony fennmaradása, léte, csak mint a gazdasági egység intézményrendszere részeként lehetséges.

A későbbi ítéletekben az Európai Bíróság finomított álláspontján, amely talán a *Katsikas* ügyben követhető nyomon a legjobban.¹⁶¹ A bambergi munkaügyi bíróság azt a kérdést tette fel, hogy amennyiben a munkavállaló ellentmondása az irányelv szerint nem érinti a munkajogviszony átszállását, hozhat-e egy tagállam az irányelv - akkori - 7. cikkelye értelmében a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályt. A kérdés ily módon történő feltétele azért lényeges, mert a Bíróság az ellentmondás jogát kétségen kívül a munkavállaló védelmét erősítő intézménynek tekintette. A Bíróság ennek az ügynek az elemzését a korábbi döntéseitől elkülönítve, de azokkal összehasonlítva végezte el. A korábbi esetekben a Bíróság azért hangsúlyozta az irányelv 3. cikkelyében megfogalmazott védelem szükségességét és jelentőségét, hogy általa megakadályozza az átszállás során bekövetkezendő hátrányokat. Az irányelv ebben a tekintetben egyértelműen a munkavállaló érdekét szolgálja. Az irányelv rendelkezése tehát ebben a kontextusban kógens, amely közelebbről azt jelenti, hogy a felek nem vonhatják ki magukat alóla, és ebbe beletartozik az is, hogy a munkavállaló sem mondhat le azokról a jogairól, amelyek ez alapján megilletik. Ez azonban nem jelentheti azt, hogy a munkáltatót kötelezni lehetne minden esetben a munkajogviszony folytatására az új munkavállalóval. A Bíróság rögzíti, hogy egy ilyen értelmezés ellentétes lenne a munkavállalók alapjogaival, és ennyiben ütközne az irányelvben megfogalmazott célokkal. Az ítélet nevesíti ezt a jogot, nevezetesen a munkáltató szabad megválasztásának jogát.¹⁶² Mindebből következően - nyilvánvalóan a munkavállaló érdekében - a munkavállaló élhet ellentmondási jogával, és önkéntesen lemondhat az irányelvben biztosított jogairól.¹⁶³ Az Európai Bíróság egy másik döntésében az ellentmondási jog egy különös esetével foglalkozott.¹⁶⁴ A Bíróság - miután az előbb tárgyalt *Katsikas*-ügyben mintegy általános jelleggel elismerte a munkavállaló ellentmondási jogát - nem tehetett mást, mint azt, hogy korábbi döntését megerősítse. Az *Europiçces SA v Sanders* ügyben az átvevő munkáltató a mun-

160 A Bíróság utal még a C-324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v Daddy's Dance Hall A/S* [1988] ECR-739 ügyre. Ebben rögzíti, hogy az irányelv fenntartja a munkavállaló számára azt a jogot, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén munkajogviszonyát az új munkáltatónál olyan feltételekkel folytathassa, mint amilyenekben a régi munkáltatóval megállapodott. Azt viszont nem célozza, hogy a munkajogviszony a régi munkáltatóval maradjon fenn, azért mert a munkavállaló nem akar az új munkáltatónál dolgozni.

161 C-132/91, C-138/91, C-139/91 *Grigorios Katsikas v Angelos Konstantinidis; Uwe Skreb und Günter Schroll v PCO Staureibetrieb Paetz & Co.* [1992] ECR-I 6577.

162 C-132/91, C-138/91, C-139/91 *Grigorios Katsikas v Angelos Konstantinidis; Uwe Skreb und Günter Schroll v PCO Staureibetrieb Paetz & Co.* [1992] ECR-I 6577, RdNr. 32.

163 C-132/91, C-138/91, C-139/91 *Grigorios Katsikas v Angelos Konstantinidis; Uwe Skreb und Günter Schroll v PCO Staureibetrieb Paetz & Co.* [1992] ECR-I 6577, RdNr. 33. A Bíróság nyomatékosítja, hogy az irányelv nem kényszeríti a tagállamokat arra, hogy a munkavállalót kötelezze a munkajogviszony fenntartásába abban az esetben, ha ő ezt nem akarja. Ekor viszont a tagállamok hatáskörébe tartozik annak a rendezése, hogy mi legyen a munkajogviszony sorsa. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a tagállamok határozzák meg azt, hogy a munkajogviszony a munkavállaló felmondása által szűnik meg, vagy olyan konstrukciót alakítanak ki, amely szerint a munkavállaló ellentmondási nyilatkozatát olyannak tekintik, mintha a munkajogviszony a munkáltató megszűntető jognyilatkozata révén szűnt volna meg.

164 C-399/96 *Europiçces SA v Wilfried Sanders & Automotive Industries Holding Company SA* [1998] ECR-6965.





kavállaló részére szerződés módosításra tett javaslatot, azonban az átadóval kötött szerződésnél kedvezőtlenebb feltételekkel. A munkavállaló ezt a javaslatot elutasította. A Bíróság ismételtén kijelentette, hogy az irányelv 3. cikkely (1) bekezdésének első mondata nem akadályozza meg a munkavállalót abban, hogy akarata szerint ne folytassa munkajogviszonyát az új munkáltatóval.

178. Az európai közösségi jogalkalmazás szemléleti változása a munkavégzés és a foglalkozás szabad megválasztása megítélésében meglehetősen összetett. Az irányelv 3. cikkely (1) bekezdésének első mondata a jogalkotó szándéka szerint alapvetően a munkavállaló érdekét szolgálja, mint ahogyan ezt a Bíróság több határozatában megerősítette. Az e rendelkezésben megfogalmazott védelem azonban – álláspontom szerint – két irányba hat. Az irányelv keletkezésének idején és az akkori közösség viszonyai között, alapvető érdek fűződött a gazdaság folyamatosságához, másképpen fogalmazva az átvevőnek az esetek túlnyomó többségében érdekében állt az átadónál foglalkoztatott munkavállalók átvétele.¹⁶⁵ Az irányelv akkori alkalmazási körében nem, vagy legalábbis elenyésző súllyal merült fel egy olyan kérdés, amellyel a közelmúltban csatlakozott volt szocialista országoknak szembesülniük kellett. Ez pedig a privatizáció problematikája.¹⁶⁶ Az irányelv elemzett védelmi rendelkezésének alkalmazása – a már említettek szerint – azokban a tagállamokban váltott ki vitát, ahol a magánjogi rendszer az egyén önrendelkezési jogára épül.¹⁶⁷ Jellemző, hogy a német jogban a jogalkalmazás előkészítő munkája nyomán már 1982-ben felmerült a munkavállaló ellentmondási jogának szabályozásáról, és a jogalkalmazás gyakorlatilag saját részéről a vitát lezártnak tekintette annak ellenére, hogy a megfelelő szabály csak a Katsikas ügy után került a BGB-be.¹⁶⁸ A munkavállaló ellentmondási joga azonban nem minden tagállamban elismert. Az angol jog szabályai¹⁶⁹ nagy hangsúlyt fektetnek a transzferrel kapcsolatos felmondás jogszerűségére.¹⁷⁰ Ezzel együtt azonban az angol jog nem vonja kétségbe az automatikus átszállás tényét, és ezt nem köti össze a munkavállaló ellentmondási jogával.¹⁷¹ A francia jogban az átruházás szintén automatikusan magával hozza a munkajogviszonyok átszállását. A szabályozás értelmében¹⁷² a munkajogviszony átszállása auto-

165 Ebből a szempontból lényeges a módosított irányelv 4. cikkelyének (2) bekezdése. Ennek értelmében, ha a munkajogviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkajogviszony megszűnéséért. Kétségtelen, hogy ez a bekezdés arra az esetre utal, amikor az átszállást követően, az átvevőnél változnak meg a munkafeltételek, de nyilvánvaló, hogy ez a rendelkezés vonatkozhat arra az esetre is, amikor a munkavállaló már az átruházás előtt olyan információk birtokába jut, amelyek azt támasztják alá, hogy a munkafeltételek az átvevőnél az ő hátrányára jelentősen meg fognak változni. Lásd erről Berke 2003, 240. Hangsúlyozom továbbá, hogy a munkafeltételek megváltozásához nem feltétlenül szükséges a munkaszerződés módosítása.

166 A munkavállaló személyében bekövetkező változás és a privatizáció tapasztalatainak hazai elemzését lásd Neumann-Prugberger 2004.; Laky–Neumann–Boda 2001.

167 Az ellentmondás joga a német jogon kívül érvényesül még többek között a belga, a holland jogban.

168 A BGB 613a § (6) bekezdése 2001 márciusától kapott helyet a törvényben. Ennek értelmében: *Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.*

169 Lásd az 1981. évi *Transfer of Undertaking (Protection of Employment) Regulations* rendelkezéseit.

170 Lásd erről a *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 – Government Proposals for Reform (Detailed Background Paper)*, September 2001.

171 A transfer, illetve a *pre-transfer* és a *post-transfer dismissal* körében felmerült fontosabb ügyeket ismerteti Deakin–Morris 1998, 524–534.

172 CT L. 122-12. (Régi számozás szerint.)





matikus. Ez a törvény rendelkezése szerint bonyolódik le, amelynek megfelelően az átruházó munkáltató nem köteles minden egyes munkavállalót tájékoztatni, amennyiben a munkáltatónál munkavállalói képviselőlet működik. Ebben a folyamatban a munkavállalónak nincs lehetősége a munkajogviszony átszállásának megakadályozására. Természetesen amennyiben az átadást követően a számára kedvezőtlen munkafeltételek miatt lemond, nyilatkozatát olybá kell minősíteni, mintha a munkáltatóra visszavezethető okból szűnt volna meg a munkajogviszony. A francia jog ugyanakkor lehetővé teszi a felek számára a megegyezést. Ennek megfelelően a felek megállapodhatnak akár a munkavállaló lemondásában, sőt abban is, hogy az átadó munkáltató később visszaveszi volt munkavállalóját.¹⁷³ És végezetül egy – a német jogban ismert konstrukcióhoz hasonló – megoldás. Az osztrák jogban az AVRAG¹⁷⁴ § 3 (4) bekezdése szintén elismeri a munkavállaló ellentmondási jogát, de csak abban az esetben, ha az átvevő nem tartja fenn a kollektív szerződésben foglalt feltételeket, illetve az üzemi nyugdíjbiztosítási igényeket.¹⁷⁵

179. Sajátosan alakult az irányelv átvétele a hazai jogban.¹⁷⁶ Az 1992. július 1-én hatályba lépett Munka Törvénykönyve egyik szembeötlő hiányossága volt, hogy a gazdasági társaságokról szóló, valamint az időközben hatályon kívül helyezett átalakulási törvények, továbbá a későbbiekben megalkotott, az állami vagy von fokozatos csökkentését szolgáló szabályozás alkalmazása során felmerült problémák ellenére nem reagált a munkáltató személyében bekövetkező változás során a munkavállalói érdekek megővására.¹⁷⁷ A probléma azonban adott volt, és egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy még 1992 szeptemberében megszületett a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása „a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás” tárgyában.¹⁷⁸ A Legfelsőbb Bíróság jogpolitikai megfontolásai első látásra egyértelműek: rendelkezni kell a munkajogviszonyok sorsáról a munkáltatói alanyváltozás esetére, hiszen a korabeli joggyakorlat tömegesen hozta felszínre e körben a gyakorlati problémákat.¹⁷⁹ E jogpolitikai szándék mikénti megvalósítása azonban több tekintetben aggályos volt. Az Mt. hatályba lépésekor hallgatott ugyan az üzematruházás kérdéséről, ám a záró rendelkezések körében található volt olyan ren-

173 Lásd részletesen Pélissier–Supiot–Jeamnaud 2002, 430–432.

174 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz

175 A szöveg az alábbi: *Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 4) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 5) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats ab Ablehnung der Übernahme oder bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges innerhalb eines Monats nach Ablauf einer vom Arbeitnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung zu erfolgen. Widerspricht der Arbeitnehmer, so bleibt sein Arbeitsverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.* Elemzését lásd Berke 2006, 162–163. Ezzel összefüggésben lásd még a Sozialhilfverband Rohrbach vs. Arbeiterkammer Oberösterreich und Österreichisches Gewerkschaftsbund [C-197/03] ügyet.

176 Az ún. munkajogi jogutódlás történetének feldolgozását lásd Berke 2003, 245–248.

177 Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy már a nyolcvanas évek végén kimutathatóak a munkajogi jogutódlás tényállásai. Az első társasági törvény (1988. évi VI. törvény) ugyan még a szocialista tulajdonformák elsődlegességén alapuló vegyes gazdaság megteremtésében kívánt közrehatni, azonban általa felbomlott a munkaadói szervezetek döntő hányadát kitevő szocialista állami vállalat monolit egysége. Ez még akkor is jelentősnek ítéltető, ha a tulajdonviszonyok alkotmányos szabályozásának változatlanlansága miatt a gazdasági társaságok nagy többségében az állami tulajdon volt meghatározó. A törvény hallgatásának következményei 1995-ben váltak nyilvánvalóvá, amikor ugyanis hatályba lépett az állam vállalkozói vagyonának értékesítéséről szóló 1995. évi XXIX. törvény. Az Mt.-ben csak 1997-ben szabályozta a jogalkotó a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállását.

178 Az állásfoglalást a BH 1993/1. számában tették közzé.

179 Lásd például BH 1993 709., BH 1993 771., BH 1994 455.



delkezés, amely jól tükrözte a jogalkotói szándékot a munkáltatói alanyváltozás esetére. Az Mt. 209. § (1) bekezdése úgy rendelkezett, hogy ha a munkavállaló munkaviszonya a törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, mindaddig, míg munkaviszonyát nem szünteti meg – a 95. § alkalmazását kivéve –, úgy kell tekinteni, mintha jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el. E szabályból kitűnően az Mt. az áthelyezéssel – azaz a korabeli szabályozás szerinti háromoldalú megállapodással – keletkezett munkajogviszonyok esetében általában elismerte a munkajogviszonyok folyamatosságát, azonban a végkielégítés tekintetében nem kívánta az áthelyezést megelőző, esetleg igen hosszú munkajogviszonyok terheit az új munkáltatóra telepíteni. Különösen problematikus volt e rendelkezés abból a szempontból, hogy az áthelyezés volt az a jogcím, amely az üzemátruházás tényállásaiban – egyéb tételes jogi szabály hiányában – tömegesen került alkalmazásra: az átadó, az átvevő és a munkavállaló megállapodtak a munkajogviszony folytatásában, amelynek a korábbi Mt. rendelkezései szerint az volt a joghatása, hogy az áthelyezést megelőző korábbi munkajogviszonyt az átvevővel szemben minden tekintetben folyamatosnak kellett tekinteni. Kógens szabályával¹⁸⁰ az Mt. lényegében lehetetlenné tette, hogy az érintettek úgy állapodjanak meg, hogy minden a munkajogviszonyból származó jog és kötelesség átszálljon az átvevő munkáltatóra, hiszen kizárta e körből a végkielégítésre vonatkozó munkavállalói igényeket. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a Munkaügyi Kollégium 147. számú állásfoglalása – álláspontom szerint – ezzel ellentétes, ugyanis a munkavállaló védelmében helytállóan, de törvényi alap nélkül megengedhetőnek és így érvényesnek tartotta a kollektív szerződésnek azt a rendelkezését, amely szerint a végkielégítés szempontjából az áthelyezett munkavállalónak az áthelyezés előtti munkajogviszonyában töltött idejét is figyelembe kell venni.

Berke értékelése szerint Legfelsőbb Bíróság abból indult ki, hogy rendelkezni kell a munkajogviszonyok sorsáról a munkáltatói alanyváltozás esetére, hiszen a jogalkotó hallgatása következményeképpen e körben számos gyakorlati probléma merült fel.¹⁸¹ A részletek ismertetése nélkül¹⁸² utalok arra, hogy az irányelv alkalmazási köre megfelelt az irányelv 3. cikkely (1) bekezdésében foglaltaknak, továbbá a hazai jogalkalmazás vitathatatlan álláspontja szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás nem érinti a munkajogviszony sorsát. A Legfelsőbb Bíróság az Mt. 86. §-ának tartalmára alapozta okfejtését, amelynek értelmében a munkaviszony megszűnik a munkavállaló halálával vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével. Ebből következően a munkaviszonyt a munkáltató jogutódlással való megszűnése (megváltozása) nem érinti. A Munkaügyi Kollégium 154. számú állásfoglalása szerint ebből következően a munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás sem érinti. Így a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll, és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni.¹⁸³ A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint jogutódlás esetén tehát nem

180 Az Mt. záró rendelkezéseinek kógens jellege az Mt. 13. §-ból következik, hiszen annak (3) bekezdése csak az Mt. harmadik részében meghatározott szabályoktól való eltérést engedi meg (a munkavállaló javára).

181 Lásd például BH 1993 709., BH 1993 771., BH 1994 455.

182 Lásd Berke 2003, 249–250.; Kiss 1995, 447–450.

183 Ennek felelt meg az Mt. 40. § (2) bekezdése, amely szerint a munkáltató jogutódlással történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.



lehetett szó áthelyezésről sem,¹⁸⁴ „következésképpen az erről szóló akár megengedő, akár tiltó (szerződéses vagy jogszabályi) rendelkezések a vitás kérdés elbírálása szempontjából közömbösek”.¹⁸⁵

Azon túl, hogy a Legfelsőbb Bíróság helyzetértékelése és érvelése jószerével aggálytalan, mondhatni, a bíróság addig elment, ameddig jogalkalmazó elmehet. Jogi szabályozás hiányában egy kitétel azonban legalábbis kétséges volt, és ez témánkat közvetlenül érinti. Az MK 154. szerint „az állásfoglalás alkalmazása szempontjából jogutódlásnak kell tekinteni nemcsak az egyetemes jogutódlást..., hanem az üzemnek, üzletnek, munkahelynek megállapodáson alapuló átvételét is, ha az átvevő az átadó jogaiba lép [így különösen a munkáltatói üzem egészére vagy meghatározott részére vonatkozó jogátruházás, például adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén „a munkavállaló(k) folyamatosan történő továbbfoglalkoztatásával”. Mivel az Mt. a munkáltatói jogutódlásra nem tartalmazott rendelkezést, így arról sem szólt, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás önmagában lehet oka a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének, az LB állásfoglalását sokan úgy értelmezték, hogy amennyiben az átadó az átruházás előtt az érintett munkavállalók munkajogviszonyát megszünteti, úgy a jogutódlás fogalmilag kizárt. Ebből következően az átvevő nem köteles mindenkit átvenni, mérlegelési jogkörében dönti el, hogy kivel köt a továbbiakban munkaszerződést. Ezt a tényezőt azért emeltem ki, mert számos esetben így került ki a felek a munkáltató személyében bekövetkező változásból adódó köteleességek teljesítését. Ez egyben azt is jelentette, hogy a munkavállalót a tranzakcióból teljességgel kizárhatták.

180. Az Mt 1997. évi módosítása alapjaiban támaszkodott a Legfelsőbb Bíróság említett állásfoglalására. Az egyes tényálláselemek vizsgálatának mellőzésével¹⁸⁶ témám szempontjából kiemelendő, hogy a hazai jogalkotó a német jog eltérést engedő megoldásával szemben az automatikus átszállás elvét követi. Ezt a konstrukciót a Legfelsőbb Bíróság több alkalommal is megerősítette.¹⁸⁷ Mindebből következően a munkavállaló nem befolyásolhatja saját munkajogviszonyának sorsát, másképpen fogalmazva köteles munkajogviszonyát a jogutód munkáltatónál folytatni.¹⁸⁸ Lényeges azonban az Mt. 89. § (4) bekezdése, amelynek értelmében a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkajogviszony rendes felmondással történő megszüntetésnek indokául.¹⁸⁹

Az 1997. évi állapotot változtatta meg Mt. 2003. évi módosítása.¹⁹⁰ A módosítás a jogalkotó szándéka szerint alapvetően jogharmonizációs rendeltetésű, és

184 Lásd BH 1995. 434.

185 Berke 2003, 250.

186 Lásd erről részletesen Berke 2003, 250–261.

187 Lásd BH 1997, 153.; 2000. 10.

188 A Legfelsőbb Bíróság döntése alapján, amennyiben a munkavállaló nem kívánja munkajogviszonyból származó köteleseit az új munkáltatónál teljesíteni, úgy ennek jogkövetkezménye akár a rendkívüli felmondás is lehet. Lásd Mfv. I. 10 506/1997/3. Közl. Radnay 1999, 145.

189 E helyütt nem térek ki a hazai munkajog egyik sokat vitatott szabályára, amelynek értelmében a határozott idejű munkajogviszonyt nem lehet rendes felmondással megszüntetni. A szabályozásból következően – álláspontom szerint – az átadó munkáltató az Mt. 88. § (2) bekezdése alapján viszont megszüntetheti a határozott időtartamra létesített jogviszonyt. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a hazai irodalomban *Kollonay* a munkáltató személyében bekövetkező változást a munkaszerződés sajátos módosításának tekinti, és ebből következően a hatályos konstrukciót alkotmányellenesnek minősíti. Kollonay 2002, 293–295.

190 2003. évi XX. törvény



többek között a Tanács 2001/23/EK irányelvének átvételét tartalmazza. A jogalkotó az irányelv harmonizációja kapcsán rendelkezett arról a tényállásról is, amikor a munkáltató személyében bekövetkező változás során a munkáltató jogállása is módosul.¹⁹¹ Ez a magyar munkajogi szabályozás szempontjából azért fontos, mert a foglalkoztatási jogviszonyok törvényi szabályozásának sajátos trichotóm rendszere alakult ki.¹⁹² A jogalkotó azonban a jogállás változásával járó transfer esetén szakított az automatikus átszállás ideájával. A szabályozás értelmében, ha az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egésze a közalkalmazottak vagy a köztisztviselők jogállására vonatkozó törvény hatálya alá tartozó munkáltató részére kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállaló munkajogviszonya megszűnik. Az új munkáltatónak (az átadóval együtt) tájékoztatnia kell a munkavállalókat arról, hogy az átadást követően a munkavállaló foglalkoztatását közalkalmazotti, illetve köztisztviselői-közszolgálati jogviszonyban biztosítja-e. A munkavállaló azonban döntési jogkörrel rendelkezik. A módosítás indokolása szerint „a törvény a munkavállaló számára döntési lehetőséget biztosít abban a kérdésben, hogy hozzájárul-e a jogállása megváltozásához. Tekintettel arra, hogy a közalkalmazotti és a közszolgálati jogviszony keretében a munkaviszonyhoz képest más jogok és kötelezettségek illetik meg, illetve terhelik a feleket, e döntési jog biztosítása mindenképpen indokolt.”¹⁹³ Amennyiben a munkavállaló a továbbfoglalkoztatáshoz hozzájárul, az átvevő köteles a munkavállaló számára közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszony létesítése érdekében számára kinevezést adni.

Látható tehát, hogy a jogalkotó abban az esetben, ha a munkáltató személyében bekövetkező változás a jogviszony jellegének módosulását hozza magával,¹⁹⁴ a tárgyalattól teljesen eltérő dogmatikai alapokból indul ki. Gyakorlatilag a döntés a munkavállaló kezében van, azonban ez a megoldás nem egy helyzetben indokolatlan feszültségekhez is vezethet.¹⁹⁵ Ettől függetlenül, mindenesetre aggályos, hogy egy adott intézmény tekintetében a jogalkotó egymással teljesen ellentétes megoldást dolgozott ki. A közsférában foglalkoztatottak különböző jogviszonyai között a jogalkotó tehát egyszerűen átminősítéseket hajtott végre, és Alkotmánybíróság a Kjt. korábbi 25/A. §-ában foglalt megoldásával összefüggésben az alábbiakat fejtette ki: „A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya az állami és helyi önkormányzati költségve-

191 Az irányelv harmonizációja során a jogalkotó szabályozta, ha jogállásváltozás történik amiatt, hogy az Mt. hatálya alól a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) vagy a Kjt. hatálya alól az Mt., továbbá az Mt. vagy a Kjt. hatálya alól az köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Ktv.) hatálya alá kerül a munkáltatói szervezet. Az első módosítás idején csupán a közalkalmazotti szférából a gazdasági területre történő átlépés esetét szabályozta a Kjt.

192 Lásd erről részletesen Kiss 2000a. 22–26.

193 Ha a munkavállaló az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, vagy határidőben nem nyilatkozik, az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a munkaviszony megszűnéséről, valamint köteles a munkavállaló számára a 95. § (2)-(4) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést – határozott idejű jogviszony esetén a 88. § (2) bekezdésében meghatározott átlagkeresetet – megfizetni.

194 Hasonló logika érvényesül fordított esetben is, lásd a Kjt. 25/A. §-át.

195 A gyakorlatban előfordult, hogy a munkavállaló nem akarta folytatni jogviszonyát az átvevő munkáltatónál. Ebben az esetben a munkajogviszony megszűnt és az átadónak ki kellett fizetnie a végkielégítést. Ezt követően azonban a munkavállalót mégis alkalmazta az átvevő. Kis túlzással állítható, hogy a jogalkotó a transzfer költségeit az átadóval fizetetti meg. Abban az esetben ugyanis, ha a munkavállaló a foglalkoztatáshoz hozzájárul, az átadónál fennállott jogviszonyát úgy kell kezelni, mintha az átvevőnél töltötte volna el. Az átvevőnél fennálló jogviszonyának megszűnésekor a munkavállalót megillető felmentési időt és a végkielégítést az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának az összeszámitásával kell megállapítani, és a mértéknél a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabályt kell alkalmazni.



tési szerveknél foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki. Az államnak meglehetősen széles döntési jogosítványa van arra vonatkozóan, hogy milyen típusú intézményeket, illetve intézménytípusokból mennyit működtet költségvetésből. Ez a döntési szabadság magában foglalja az arról való döntést is, hogy az eddig nem ilyen formában működő intézményt ezentúl költségvetésből finanszírozza, vagy az eddig költségvetésből finanszírozott intézménynek más működési, finanszírozási formát talál.” Mindebből következően a testület rögzítette, hogy „a közalkalmazotti jogviszony megszűnése a fenntartói jog átadásával – annak időpontjára vonatkozó hatállyal – nem áll ellentétben az Alkotmány, indítványozók által, hivatkozott rendelkezéseivel. Azzal, hogy a fenntartói jog kikerül azon munkáltatók köréből, akikre vonatkozik a Kjt. hatálya, értelemszerűen megszűnik annak a lehetősége, hogy a továbbiakban az ilyen keretek közötti foglalkoztatás közalkalmazotti jogviszonynak minősüljön. A közalkalmazotti jogviszony nem közalkalmazónak minősülő fenntartó részére történt átadása miatti megszűnése nem ellentétes a jogállamiságra, illetve a köztulajdon és a magántulajdon egyenjogú és egyenlő védelmének követelményére vonatkozó alkotmányos rendelkezésekkel... Az a jogi megoldás, ami a fenntartói jog átadását a jogutód nélküli megszűnéssel veszi egy tekintet alá, alkotmányosan nem kifogásolható.”¹⁹⁶ Az Alkotmánybíróság ugyanakkor a Kjt. 25/A. §-ának korábbi (8) bekezdését tartotta alkotmányellenesnek, amely akként rendelkezett, hogy amennyiben a közalkalmazott nem fogadja el a továbbfoglalkoztatást, úgy a reá irányadó szabályok szerinti végkielégítésnek csak a fele összege illeti meg.¹⁹⁷

181. Rendkívül nehéz az alapjogok kollíziója szempontjából értékelést adni a munkáltató személyében bekövetkező változás tényállásáról. *Kollonay* ebben a tekintetben – éppen a munkavállaló védelme érdekében – egyidejű „engedélyezésről” és „tartozásátvállalásról” szól, hiszen álláspontja szerint a munkajogviszony keretében a felek egyszerre kötelezett és jogosult, adósi és hitelezői pozícióban is vannak.¹⁹⁸ Álláspontja szerint – „mivel a munkavállalás szabadságának elemi garanciáját jelenti a munkaviszonyok szerződéses alapja” – valójában ebben az esetben a munkajogviszony sajátos módosításáról kellene rendelkezni, amelyet sugall, a jogintézménynek a hazai Mt-ben való elhelyezése is. Végeredményben *Kollonay* a magyar jog megoldását, nevezetesen az ellentmondási jog kizárását az Mt. hatálya alá tartozó átszállások esetében az alkotmány 70/B. § (1) bekezdésével ellentétesnek tartja.¹⁹⁹

196 Lásd az 55/1995. (IX. 15.) AB határozatot.

197 „A fenntartói jog átadása nem állami szervnek vagy nem helyi önkormányzatnak a közalkalmazotti jogviszony megszűnését eredményezi. Ebben az esetben a közalkalmazottat meg kell hogy illesse mindazon jogosultság, ami megilleti minden olyan esetben, amikor a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére nem a közalkalmazott személyében rejlő ok miatt került sor. Azzal, hogy a Gst. lehetőséget biztosít a továbbfoglalkoztatásra és ezt a volt közalkalmazott elfogadja, lehetőség nyílik arra, hogy a megszerzett jogok tekintetében a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséből eredő elszámolási kötelezettség egy későbbi időpontra tolódjon ki, illetve az állam helyett az új fenntartó vegye át a helytállási kötelezettséget. Mindaddig, amíg a felek szabad akaratgyezségén múlik a továbbfoglalkoztatás, illetve a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséből eredő elszámolási kötelezettség átalakítása, alkotmányos kifogás nem támasztható. Más a helyzet azonban, ha a továbbfoglalkoztatás el nem fogadása esetére a jogszabály a volt közalkalmazottnak kedvezőtlenebb helyzetet teremt, mint amire egyébként akkor lenne jogosult, ha nem a közalkalmazott személyében rejlő ok miatt került volna sor a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére. Ebben az esetben - ha tehát a felére csökkentik a végkielégítést - alkotmányellenes különbséget tesznek olyan szabályozási személyösszességek jogi sorsa között, amelyet a szabályozás tárgya nem indokol.”

198 *Kollonay* 2002, 293.

199 *Kollonay* 2002, 293–295.





Mindezzel összefüggésben utalok a Bizottság 2007. évi jelentésére.²⁰⁰ Rendkívül tanulságos jelentés 3.7., valamint 3.5. pontja. A dokumentum 3.7. pontja értelmében: „Az irányelv célja a munkavállalók jogainak védelme a munkáltató megváltozása esetén azáltal, hogy lehetőséget biztosít a munkavállalók számára, hogy továbbra is az átadóval megállapodott feltételek mellett dolgozzanak a kedvezményezettnek. Az irányelv célja ugyanakkor nem az, hogy az átadóval megkötött szerződés folytonosságát akkor is biztosítsa, ha a munkavállaló nem kíván a kedvezményezettnek dolgozni. Abban az esetben, ha a munkavállaló szabad akaratából úgy dönt, hogy munkaszerződését vagy a munkaviszonyát nem folytatja a kedvezményezettrel, a tagállamok feladata annak meghatározása, hogy mi legyen ennek a szerződésnek vagy viszonynak a további sorsa. Rendelkezhetnek úgy, hogy ilyen esetben a szerződés megszakítása, illetve a munkaviszony megszüntetése vagy a munkavállaló, vagy pedig a munkáltató részéről történt. Dönthetnek úgy is, hogy a munkavállalónak folytatnia kell a munkaszerződést vagy a munkaviszonyt az átadóval.” Másképpen fogalmazva, a szabályozás alapvetően a tagállamok hatáskörébe tartozik, tartalmát tekintve pedig – kifejezett irányelvi rendelkezés hiányában – a tagállam szabályozása bármilyen irányú lehet. Az ellentmondás egy bekezdésen belül a cél és a tagállamok számára történő feladat meghatározás között nyilvánvaló.

Tompítja, bizonyos tényállás mellett feloldja ezt a helyzetet a jelentés 3.5. pontja, amely a munkafeltételek esetén történő munkavállalói védelemről szól.²⁰¹ A jelentés két pontjának norma-alapozása azonban lényegesen különbözik egymástól. Míg a 3.7. pontnak végeredményben közösségi jogalkotási megalapozása nincs, csupán a közösségi jogalkalmazás értelmezése adott teret a munkavállaló ellentmondási joga tagállami szabályozásának, addig a 3.5. pont jogszabályi alapja az irányelv 4. cikkelyének (2) bekezdése.²⁰²

Kérdés, hogy a közösségi jog miért zárta ki a Kollonay által javasolt – egyébként logikus – megoldást. A munkáltató személyében bekövetkező változás szabályozási konstrukciója – annak ellenére, hogy egyre fokozottabban próbálja védeni a munkavállaló érdekeit – alapvetően a gazdasági érdekek figyelembevételével közelített a probléma megoldásához.²⁰³ Ez egyben meglehetősen egyértelműen utal a vállalkozói/munkáltatói és a munkavállalói alapjogok egymáshoz való viszonyára. Azok a lehetőségek, amelyeket a jogalkalmazás és a különféle dokumentumok a tagállamok vagy igénybe vesznek vagy nem, illetve a 4. cikkely (2) bekezdése, álláspontom szerint korántsem oldja meg azokat a problémákat, amelyek a munkáltató személyében bekövetkező változás rendkívül összetett jogin-

200 Brüsszel, 18.6.2007, COM(2007) 334 végleges, A BIZOTTSÁG JELENTÉSE a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelvről [SEC(2007) 812]

201 „Mivel a kedvezményezett átveszi az átadónak a munkafeltételekből eredő jogait és kötelezettségeit, az irányelv lehetővé teszi, hogy a kedvezményezett olyan mértékben megváltoztassa a munkaviszonyt, ahogyan az alkalmazandó nemzeti jog a feltetelezett vállalkozás-átruházáson túlmenően engedélyezi az ilyen fajta módosítást. Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az irányelv értelmében vett átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért. A nemzeti bíróságok feladata annak megállapítása, hogy a kedvezményezett által felajánlott munkaszerződés a munkafeltételek lényeges megváltozását jelenti-e a munkavállaló hátrányára vagy sem.”

202 „Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.”

203 E helyütt nem térek ki az egyes tagállamok jogalkotásának és jogalkalmazásának legújabb irányaira, amelyek a közösségi jogalkalmazás által inspirált lehetőségeket jórészt igénybe veszik.





tézményéből következnek. Egyértelmű továbbá, hogy a munkáltató személyében bekövetkező – illetve általában a vállalkozás strukturális átalakulásával kapcsolatos – változás során a munkavállalói érdekek védelme, és ezzel összefüggésben a munkavállalói pozícióhoz kapcsolódó alapjogok érvényesülése nem az individuális munkajogi szabályozáson múlik.²⁰⁴ A közelmúlt tapasztalatai azt erősítik, hogy a kollektív munkajog eszközei mind közösségi, mind tagállami szinten nagyobb hatást érhetnek el.

e) Részkövetkeztetések

182. A foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztásának joga az alapjogok kollíziója szempontjából rendkívül összetett képletet mutat. Folyamatában tekintve kimutatható a nemzetközi dokumentumok alapján, hogy a nemzetközi foglalkoztatáspolitikára ható egyezmények törekedtek ezt a jogot a „munkához való jogként” elismertetni, illetve később vitán felül állónak tekinteni. Kétségtelen ugyanakkor, hogy ennek a „szabadságnak” az általános jogintézményi háttérét nem sikerült megteremteni, legalábbis ez a jog nyilvánvalóan nem lett magánjogi alanyi jog. Államcél, illetve meghatározott tényállások és feltételek esetén közjogi alanyi jogként viszont nem lehet vitatni létezését.

A munkajog sajátos – magánjogi és közjogi, pontosabban a közjog által befolyásolt magánjogi – intézményrendszere azonban ezen a szinten továbblépett. Rögzíthető, hogy az egyes intézmények jelentősen korlátozzák a munkáltató döntési hatalmát, másképpen fogalmazva a munkáltató/tulajdonos rendelkezési jogát. Ami államcél, illetve közjogi alanyi jog az általános szintjén, az a munkajog egyes konkrét intézményei által akár magánjogi alanyi joggá is válhat.

A foglalkozás és a munkavégzés szabadságának általános magánjogi alanyi jogként történő megjelenéséhez azonban nem fűzhetünk különösebb reményeket. A gazdasági és a szociális töltésű jogok ütközésének végső kimenetele alapvetően nem dogmatikai, hanem gazdaságpolitikai, vagy egyenesen politikai kérdés. Hosszabb távon szemlélve az ezen a területen bekövetkezett változásokat megfigyelhető, hogy a jogalkotás alapvetően a gazdaság, a vállalkozás oldaláról próbál egyensúlyt teremteni a gazdasági és a szociális (alapozású) jogok között, míg a jogalkalmazás nyitottabb a szociális jogok erőteljesebb érvényesíthetősége irányába.²⁰⁵

204 Ezt támasztja alá a hivatkozott jelentés 3.5. pontjának utolsó bekezdése is. „A Bizottság nem gondolja helyénvalónak ebben a szakaszban az Egyesült Királyság azon javaslatának elfogadását, amely szerint lehetőséget kell biztosítani a munkáltatónak a munkaszerződés munkavállalói beleegyezéssel történő megváltoztatására a meglévő és az átruházással érintett munkavállalók feltételeinek harmonizálása érdekében, azzal a feltétellel, hogy e változtatások összességében ne rontsák az átruházással érintett munkavállalók munkafeltételeit. A Bizottság úgy véli, hogy a kollektív szerződések lehetőséget biztosítanak az ilyen harmonizációra, és ezek a szerződések a munkavállalók képviselői közreműködésének köszönhetően megfelelő garanciát nyújtanak az átruházással érintett munkavállalóknak.

205 Habár a közösségi jogalkalmazás szintjén ezen a területen is találkozunk kivételekkel. Lásd más vonatkozásban az *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti* [C-438/05], valamint a *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet and Others* [C-341/05] ügyeket.





II/3. Az egyenlő megítélés követelménye; demarkációs vonal vagy küzdőtér

a) Adalékok az egyenlő megítélés követelményének természetéhez¹

183. Az egyenlő megítélés követelménye a munkajogi jogviszonyoknak is az egyik sarkalatos problematikája, mondhatni ezen a területen az alapjogok ütközése kézenfekvő. Az egyes emberek meghatározott osztályozási szempontok alapján bizonyos csoportokba sorolhatók, és e besorolás alapján egyáltalán nem biztos, hogy jogügyleti kapcsolataikban kellő előnyre tehetnek szert, vagy akár megközelítőleg is azonos feltételekkel vehetnek részt az ügyleti forgalomban. A munkajogviszony tartam-jogviszony, amelyben hosszabb távon markánsan jelennek meg a felek ellentétes érdekei. A munkavállaló egzisztenciális biztonságát szeretné minél hosszabb ideig fenntartani az önállótlan munkavégzés keretei között, míg a munkáltató a számára „legértékesebb” munkaerőt akarja foglalkoztatni. Az egyes csoportok azonban eltérő érdekeket indukálnak. A nem, a kor, az egészségi állapot, a családi állapot, a terhesség, az anyaság vagy éppen az apaság, mind olyan tényezők lehetnek, amelyek adott esetben előnyt, de többnyire hátrányt jelentenek a munkavállaló számára. Másfajta csoportosítási ismérvek – mint a foglalkoztatás, a faji hovatartozás, a vallási vagy világnézeti meggyőződés, a politikai vagy más vélemény – szintén visszatarthatja a munkáltatót az alkalmazástól.

Az ún. egyenlőségi jogok örök problematikája a szerződéses rendszerbe történő beilleszthetőségében rejlik. Ebből is adódóan az egyenlőségi jogok dogmatikai megítélése rendkívül összetett, azonban vitán felül áll, hogy az egyenlőségi jogok jogi természete nem határozható meg a szabadságjogok nélkül. Ez a tétel már azért is figyelemreméltó, mert számos alkalommal felmerült a szabadságjogok és az egyenlőségi jogok látszólagos kollíziója. Az egyenlőségi jogok ugyanis – hasonlóképpen a szabadságjogokhoz – a XVIII. század végén jelentek meg. Az egyenlőségi jogok első megnyilvánulása „a törvény előtti egyenlőség” formulája volt, amely egyben azt is jelentette, hogy a szabadságjogok érvényesülésével ellentétben, az államnak nem csupán tartózkodnia kellett, hanem a jogalkotásnak – és nemcsak a jogalkalmazásnak – aktívan meg kellett teremtenie a feltételeket ahhoz, hogy a diszkrimináció tilalma érvényesüljön.² Az egyenlőségi jogok megjelenésének története azt bizonyítja, hogy a klasszikus szabadságok és az egyenlő megítélés követelménye valójában nem ütköztek, hanem egyenesen közös töről fakadtak. Az egyenlő megítélés ugyanis nem jelentett mást, mint annak az elismerését, hogy minden polgárt egyenlő jogok illetnek, és egyenlő köteleességek terhelnek az állammal szemben. Ennek különös nyomatékot adott a rendi privilégiumok eltörlése.³ Az egyenlő megítélés felfogása a kezdetekkor egyes megkülönböztető ismérvek kizárására korláto-

¹ Az „egyenlő megítélés” kifejezést azért részesítem előnyben a meggyökeresedett „egyenlő bánásmód” kitéttel szemben, mert álláspontom szerint átfogja az egyenlőségi követelmények alkotmányos normatív követelményeit, szemben utóbbi szűkebb, egyes tényállások esetében kissé patriarchális jelentésével.

² *Alexy* szerint, a „törvény előtti” egyenlőség könnyen azt a képzetet kelti, hogy az egyenlő megítélés követelményének betartása csak a jogalkalmazást kötelezi. Nyilvánvaló azonban, hogy az egyenlő megítélés követelményének lényege magában a jogalkotásban rejlik. Hivatkozok *Schmitt* okfejtésére, aki szerint a törvény előtti egyenlőség betartásához általános norma szükséges, amelynek nem csupán egy ember a címzettje. Lényeges továbbá, hogy e törvénynek nemcsak a jogalkalmazó szervek felé kell tartalmaznia az egyenlő megítélés követelményének a betartását, hanem ennek magából a normából is ki kell tűnnie. *Alexy* 1996, 357–359.; *Schmitt* 1926, 22–23.

³ *Huster* 1993, 25–26.





zódott, általában olyanokra, amelyek valamilyen emberi tulajdonságon alapultak.⁴ Az egyenlőségi jogok tekintetében a jogalkotás értékrendjében bekövetkező változás által jellemezhető, hogy az egyes törvények már nem csupán az egyes ún. szabadság-relációkat különítették el egymástól, hanem kialakítottak meghatározott ismérveket és eljárásokat annak érdekében, hogy az egyes speciális jogszabályokban foglalt megkülönböztetések igazságosságát már ne csak a hagyományos konkrét diszkrimináció-tilalmi tényállások alapján ítéljék meg.⁵

Ebben a folyamatban azonban sem az egyenlőség, sem pedig az alapjául szolgáló igazságosság fogalmai nem voltak kellőképpen tisztázottak. Ebből a szempontból érdemes felidézni Arisztotelész érvelését, amennyiben az igazságosságot az egyenlőség által próbálta meghatározni. Rendszerében az igazságosság a középárányos.⁶ Megkülönböztet ún. kommutatív (kiegyenlítő), és disztributív (osztó) igazságosságot. Lényegében mindkét igazságosság az egyenlőségen alapul, azonban más módon. A disztributív igazságossággal kapcsolatban kifejti, hogy ahol van egyenlőtlen, ott középnek is kell lenni, ez pedig nem egyéb, mint az egyenlő, mert minden cselekvésben, ahol a több és a kevesebb lehetséges, meg kell lennie az egyenlőnek is. Ebben a kontextusban ez a közép a geometriai arányossággal fejezhető ki. Ettől eltérően a kommutatív igazságosság akkor fejezi ki az egyenlőséget, amennyiben ez az aritmetikai arányosságnak felel meg.⁷ Lényeges, hogy mindkét igazságosságnak megvan a maga belső rendszere, amelynek figyelmen kívül hagyása súlyos félreértésekhez vezethet.⁸ Arisztotelész ugyanis közelebbről nem nevezi meg, hogy az igazságossággal kapcsolatban milyen egyenlőségeket minősít, illetve miért azok jöhetnek szóba egyáltalán.⁹ Ezt a problémát Arisztotelész taglalja a *Politikában* is, amikor kifejti a jogról alkotott vélemények relativitását.¹⁰ Az „egyenlőség az egyenlőknek és egyenlőtlenek az egyenlőtleneknek” formulája végeredményben csak annyit jelent, hogy az igazságosság ténylegesen egyes esetekben egyenlőséget, más esetekben egyenlőtleniséget eredményez. Helytálló Huster okfejtése, amely szerint Arisztotelész egyenlőség-felfogása deskriptív fogalmat ad, amennyiben tartalmilag különböző igazságossági problémákat világít meg, azonban általános tartalmi meghatározást nem hord magában.¹¹

Kérdés tehát, hogy mi a lényege az ún. normatív egyenlőségfogalomnak. Ennek a kérdésnek a megválaszolásánál ismét a szabadságjogok és az egyenlőségi jogok

4 Huster 1993, 26.

5 Mint ahogyan Huster kifejti, csupán a jogszabály általános megfogalmazásában rögzített, személyi tulajdonságokra alapított egyenlőség, illetve egyenlőtlenység nem volt tartható. Ezt a folyamatot az alábbi kitéllel jellemzi: *von der persönlichen zur sachlichen Rechtsgleichheit*. Huster 1993, 26–28.

6 Felfogásában igazságtalan a törvénszegő, a kapzsi és az egyenlőtleniséget kedvelő. Igazságos a törvénszerető és az egyenlőséget kedvelő ember. Ennek megfelelően „igazságos dolog az, ami törvényes és egyenlő, igazságtalan pedig az, ami törvényellenes és egyenlőtlen.” Az egyenlőtleniséget kedvelő ember nem azt választja, ami általánosságban jó, hanem csak amely számára jó, a jóból a többet, a rosszból a kevesebbet. Az igazságosság „azonban jóformán az egyetlen erény, amelyet más javának tartanak; ti. a másokhoz való viszonyunkban nyilvánul meg...”. Arisztotelész 1987, 1129a, 1129b, 1130a.

7 Arisztotelész 1987, 1131a, 1131b, 1132a.

8 Utal erre Huster is, amikor a kiegyenlítő és az osztó igazságosság közvetlen alkotmányjogi adaptációját elemzi. Többek általánosságára hivatkozva kifejti: az a kérdés, hogy egy adott tényállás szempontjából két személyt egyenlően vagy egyenlőtlenül kell megítélni, arra az alapkérdésre vezethető vissza, hogy melyik igazságossági elv szerint kívánjuk őket megítélni. Álláspontja szerint ez a tétel Arisztotelész okfejtésének teljes félreértésén alapul. Ez ugyanis azt tételezné fel, hogy magának az igazságosságnak is két minősítési lehetősége létezik, amelyekhez azonban kizárólag egyfajta igazságposztulátum tartozhat. Huster 1993, 38–39.

9 Huster 1993 39–41. Arisztotelész az osztó igazságossággal kapcsolatban megjegyzi, „... abban mindenki egyetért, hogy az igazságos eljárásnak a javak kiosztásában bizonyos érdemesség szerint kell történnie; csak hogy persze nem mindenki azt az érdemességet tartja irányadónak: a demokrácia hívei a szabadságot, az oligarchia hívei a gazdagságot vagy a nemesi származást, az arisztokrácia hívei az erényt. Az igazságos dolog tehát az arány bizonyos esete.” Arisztotelész 1987, 1131a.

10 Arisztotelész 1984, 1280a.

11 Huster 1993, 41. Más összefüggésben lásd az „egyenlőt egyenlően kezelni” dogma kritikáját Bragyova 1999, 29–31.



közötti feltételezett kollízióhoz kell visszanyúlnunk.¹² Dürig hangsúlyozza, hogy a jelzett két jogi alapérték között nem lehet feszültségről, főképpen kollízióról szólni, mert az általános egyenlőség intézménye a szabadság egyik alapértéke. Álláspontja szerint, ami az egyenlőség jogdogmatikai jelentését illeti, az egyenlőség a szabadság egy részaspektusa.¹³ A szabadságjogok és az egyenlőségi jogok közötti feszültség tehát nem azon a szinten jelentkezik, amelyen a szabadságjogok rendeltetése az állami hatalommal szembeni védelemben nyilvánul meg, mert ebben a tekintetben az egyenlőség mintegy univerzális jelentésében ölt testet, minden konkrét differenciálás igénye nélkül.¹⁴ Az említett alapjogok közötti feszültség e jogok érvényesülésének mintegy későbbi fázisában keletkezik, amikor bizonyos értékbeli arányosítás szükséges az emberek között, az egyes szabadságjogok érvényesítése, kibontakoztatása, valamint az egyenlőség tekintetében. Dürig értelmezésében ezen a ponton válik világossá, hogy minden egyes önkifejeződés magában hordoz bizonyos differenciáltságot, amellyel szemben felmerül egy másik új egyenlőtlenesség lehetősége.¹⁵ A normatív egyenlőségfogalom azonban minden esetben magában foglalja az összehasonlítást, amely viszont nem általában a tulajdonságok, hanem csak bizonyos tulajdonságok összevetését jelent. Mint ahogyan Alexy kifejti, a részleges tényleges egyenlőségre vonatkozó ítélet egyaránt magában foglalja az egyenlő, valamint az egyenlőtlen bánásmódra vonatkozó követelményt. Ennek megfelelően a részleges tényleges egyenlőség a nem egyenlő bánásmód, míg a részleges tényleges egyenlőtlenesség az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolható össze.¹⁶

184. A normatív egyenlőségfogalom lényege tehát az értékek viszonylagosságában rejlik, és az ennek megfelelő egyenlőségi követelmény minősítésében.¹⁷ A szematikus, illetve a formális egyenlőségi követelménnyel szemben ősidők óta ismert formula: „az egyenlőt egyenlően, a nem egyenlőt egyenlőtlenül” megítélés elve. Ezen túlmenően a normatív egyenlőségfogalom azt követeli meg, hogy mindenkit azonos kritériumrendszer szerint kell megítélni, hogy egyenlő lehessen. *Dworkin* kitűnő példákkal szolgáltat az egyenlő megítélés különböző dimenzióira, és az ebből származó veszélyekre.¹⁸ Két eset apropóján¹⁹ világítja meg a normatív egyenlőségfogalomnak azt a követelményét, amelynek értelmében az adott tényállásokat *must be tested in the same way*.²⁰ De mit is jelent az azonos követelmények, az azonos szempontok szerinti tesztelés?²¹ A *Dworkin* által elemzett ügyek jól mutatják „az

12 Maunz – Dürig 1993, Abs. 1 Art. 3. RdNr. 6.; 120–155.

13 Maunz – Dürig 1993, Abs. 1 Art. 3. RdNr. 6.

14 Alexy nézete szerint, az egyenlőség e generalizálásának koncepciójával nem sokat nyerünk, hiszen nem találunk arra semmilyen utalást, hogy az egyéneket milyen tulajdonságaik alapján kell kezelni, és ennek megfelelően a jogalkotónak minden diszkriminációval foglalkoznia kell, amely az átfogó, de végeredményben tartalom nélküli egyenlőséget megsérti. Alexy 1996., 360–362.

15 Maunz–Dürig 1993, Abs. 1 Art. 3. RdNr. 6.

16 Alexy 1996, 362.

17 Az egyenlőségi szabály komparatív követelményéről, a viszonylagos mérce alkalmazásáról lásd Bragyova 1999, 32.

18 Dworkin 1978, 222–239.

19 *Sweat v. Painter*, 339 U. S. 629 (1950); *de Funis v. Odegard*, 416 U. S. 312 (1974).

20 Dworkin 1978, 239.

21 A két eset nemcsak időben, hanem tényállásában és megközelítésében is eltér egymástól. Az első ügyben a fekete *Sweatt* 1945-ben kért felvételt a *University of Texas Law School*-ba. Kérelmét azzal az indokkal utasították el, hogy Texas állam joga csak a fehérek bejutását támogatja. A *Supreme Court* 1950 megállapította, hogy az állam joga sérti *Sweatt* jogait az alkotmány XIV. kiegészítése értelmében. A második esetben 1971-ben a zsidó *de Funis* kérte felvételét a *University of Washington Law School*-ba. Kérelmét azzal az indokkal utasították el, hogy tesztjének eredménye és minősítése a feketék, a filippinók, a chicanók, illetve az amerikai indiánok eredményének felel meg. *De Funis* annak a megállapítását kérte, hogy a washingtoni egyetem felvételi eljárása az alkotmány XIV. kiegészítése értelmében sérti alapvető jogait, amennyiben bizonyos kisebbségi



egyenlőt egyenlően – a nem egyenlőt egyenlőtlenül” idioma körüli bizonytalanságot. E helyütt nem részletezve az alapjogokról alkotott egyes felfogások közötti lényeges különbséget – a jegyzetben hivatkozott ügyek kapcsán is –, a szinte folyamatosan bekövetkező szemléletbeli változásokat érintem.

Mindenekelőtt hangsúlyozni kell, hogy az utilitárius és az ún. idealisztikus természetjogi alapjog-felfogás kiemelkedően jelentős az egyenlő megítélés tekintetében. Ami egyes csoportok támogatását illeti – az adott ítéletekkel összefüggésben is – megfigyelhető egy bizonyos koncepcióváltás. Többben annak az álláspontjuknak adtak hangot, hogy az egyes jó szándékú kvóták fenntartása nem hatékony, számos esetben éppen a megfelelő saját értékelés ellen hat, sőt egyenesen erősíti az érintett csoportok alsóbbrendűségi érzetét. *Dworkin* megjegyzi, hogy mások ennél is kategorikusabban fogalmaznak. Sokan vallják, hogy például a faj szerinti megkülönböztetés, még ha az adott csoport érdekét is szolgálja az eredeti szándék szerint, ténylegesen kárt okoz a csoportnak, mert prejudikálja, hogy a vélt vagy valós különbséget valamilyen módon tolerálni kell a mindenkori segítő szándék mellett. Mi legyen a megkülönböztetés alapja? Ismét *Dworkin* szavaira utalva a *right to equal treatment* vagy a *right to treatment as an equal*?²² Ez a kérdés másképpen is feltehető: a személyek (csoportok), vagy a körülmények váljanak a megítélés alapjává? Az utilitárius megközelítés nyilvánvalóan az összjót – mint valamiféle eredőt – nézi. Erre a szemléletmódra végeredményben – látszólag paradox módon – sajátos kettősség jellemző. Egyrészt az összjó elérése érdekében könnyen előfordulhat, hogy az egyenlő megítélés követelménye az egyén, illetve a csoport szintjén elsikkad. Ezzel párhuzamosan, de ugyanazért a célért a közösség szintjén jön létre olyan egalizáció, amely az egyén, illetve a csoport szintjén sérelmet okozhat.²³ Mindebből következően nem lehet csupán a haszonelvű, illetve a liberális egyenlőségi felfogást kiindulópontnak tekinteni, mint ahogyan nem lehet kizárólag célravezető csak a személyben vagy csak a körülményekben rejlő különbségek szerinti differenciálás sem.²⁴

b) Az egyenlő megítélés követelménye a nemzetközi dokumentumokban

185. Az egyenlő megítélés követelményének fontosságát jelzi a rá vonatkozó egyezmények, nyilatkozatok száma. Az *Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata* a 2. cikkelyben, rögtön az egyenlő méltóság rögzítése után rendelkezik az egyenlő megítélés követelményéről. A „mindenki”, és a „bármely” kitételek e követelmény általános, szinte abszolút jellegére utal.²⁵ Hasonló a *Polgári és Politikai Jogok Nem-*

csoportokat azáltal támogat, hogy számukra alacsonyabb követelményt állapít meg. Az első fokú bíróság alaposnak találta de Funis kérelmét, míg a *Washington Supreme Court* álláspontja szerint az egyetem felvételi rendszere nem sérti a kérelmező jogait. Végezetül a Legfelsőbb Bíróság mérlegelve a különféle érveket, sem pozitív, sem negatív döntést nem hozott. Ennek alapvető oka az lehetett, hogy a kérelmező időközben – az elsőfokú bíróság számára kedvező döntését követően – felvételt nyert az egyetemre, és a Legfelsőbb Bíróság előtti eljárás idején is az egyetem hallgatója volt. A bíróság ugyan megállapította, hogy az ügy vitás, de az eljárást megszüntette. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy *Douglas* bíró nem értett egyet ezzel a neutrális állásponttal. Nézete szerint a bíróságnak fenn kellene tartania de Funis kérelmét. Lásd részletesen *Dworkin* 1978, 223–225.

²² *Dworkin* 1978, 227.

²³ *Bentham* fráziséval kifejezve: *each man is to count as one and no man is to count as more than one*. Idézi *Dworkin* 1978, 234.

²⁴ *Dworkin* kifejezésére utalva: *external preferences versus personal preferences*. *Dworkin* 1978, 233–235. *Alexy* okfejtése szerint, mivel egyenlőség, továbbá egyenlőtlenység emberek és körülmények között általában, valamennyi tényezőt figyelembe véve nem létezik, és mivel parciális tényleges egyenlőség/egyenlőtlenység bármilyen tényállásra általános alkalmazással nem terjeszthető ki, csak egyfajta vonatkozási pont marad: csak valamilyen érték szerinti egyenlőség, illetve egyenlőtlenység.

²⁵ Ennek értelmében mindenki, bármely megkülönböztetésre, nevezetesen fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy





zetközi Egyezségokmánya 2. cikkely (1) bekezdésének fogalmazása is.²⁶ Ettől függetlenül szükségesnek tartották a 3. cikkelyben külön szólni a férfiak és nők közötti egyenlőségről, illetve egyenjogúságról. Rendkívül tanulságos a 4. cikkely, amelynek értelmében a nemzet létét fenyegető és hivatalosan kihirdetett szükségállapot esetén az Egyezségokmányban részes államok – az adott helyzet által szigorúan megkövetelt mértékben – tehetnek olyan intézkedéseket, amelyek eltérnek az Egyezségokmányban vállalt kötelezettségeiktől, feltéve, hogy az ilyen intézkedések nem állnak ellentétben egyéb nemzetközi jogi kötelezettségeikkel és nem jelentenek kizárólag faj, szín, nem, nyelv, vallás vagy társadalmi származás alapján történő megkülönböztetést. A 20. cikkely kötelezi a tagállamokat, hogy törvényben tiltsák meg a nemzeti, faji, vagy vallási gyűlölet bármilyen hirdetését, amely megkülönböztetésre, ellenségeskedésre vagy erőszakra buzdít. A 25. cikkely rögzíti, hogy minden állampolgárnak a 2. cikkelyben rögzített megkülönböztetés, illetve ésszerűtlen korlátozások nélkül joga van arra, hogy a közügyekben részt vegyen, szavazhasson és megválaszthassák, és az egyenlőség általános feltételei alapján hazájában közhivatali tisztséget viseljen.²⁷

Az ILO első olyan egyezménye,²⁸ amely az egyenlő megítélésre vonatkozott, 1951-ben született meg a férfi és a női munkaerőnek az egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról.²⁹ Az egyezmény alkalmazása tekintetében a „díjazás” kitétel gyakorlatilag kiterjed valamennyi pénzbeli vagy természetbeli díjazásra. Ehhez képest kissé nehezebben értelmezhető „a férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazása” kitétel definiálása. Ennek értelmében ez a kifejezés a díjazásnak azokra a tételeire vonatkozik, amelyeket a férfi és a női munkaerő közötti megkülönböztetés nélkül írtak ki. Az egyezmény szerint a benne foglalt követelményeket a nemzeti jogalkotás, a törvényesen előírt vagy elismert bármilyen bérmegállapító rendszer, munkaadók és munkavállalók közötti kollektív szerződések, illetve e módszerek együttes alkalmazása útján kell érvényesíteni. Látható tehát, hogy az egyetemes nemzetközi munkaügyi szerveződés eleinte is csak egy meghatározott részterületen tudott eredményt elérni, és ennyiben hasonló utat járt be, mint az Európai Közösség későbbi fejlődésmenete.³⁰ Kétségtelen azonban, hogy nem sokkal később – 1958-ban, a negyvenkettedik ülészakon – egyezményt fogadtak el a foglalkoztatásból és a foglalko-

bármely más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyonra, születésre, vagy bármely más körülményre való tekintet nélkül hivatkozhat a jelen Nyilatkozatban kinyilvánított összes jogra és szabadságra. A 2. cikkely (2) bekezdése szerint: ezenfelül nem lehet semmiféle megkülönböztetést tenni annak az országnak, vagy területnek politikai, jogi vagy nemzetközi helyzete alapján sem, amelynek a személy állampolgára, aszerint, hogy az illető ország vagy terület független, gyámság alatt áll, nem autonóm vagy szuverenitása bármely vonatkozásban korlátozott.

26 Ennek alapján az Egyezségokmányban részes valamennyi állam kötelezi magát, hogy tiszteletben tartja és biztosítja a területén tartózkodó és joghatósága alá tartozó minden személy számára az Egyezségokmányban elismert jogokat, minden megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési, vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. A 7. cikkely rendelkezése szerint a törvény előtt mindenki egyenlő és minden megkülönböztetés nélkül joga van a törvény általi egyenlő védelemhez. Lásd erre alapozva a *J.H. v. Canada 187/1985*, Decision of 1 Februar, 1985. Az Egyezségokmány szintén tartalmazza a bíróság előtti egyenlőséget, továbbá az egyenlő megítélés egyik lényegi feltételét, nevezetesen mindenkinek joga van arra, hogy mindenütt jogképesnek ismerjék el. Ettől a jogtól még szükségállapot esetén sem lehet eltérni.

27 Ezzel összefüggésben utalok a klasszikusnak számító törvény előtti egyenlőség formulájára, amelyet a 26. cikkely rögzít.

28 Az ILO 1925-ben már foglalkozott az egyenlő elbírálás követelményével. A hetedik ülészakon a 19. számú egyezmény és a 25. számú ajánlás született meg az idegen és a honos munkavállalóknak az üzemi balesetek kártalanítása szempontjából egyenlő bánásmódban való részesítéséről.

29 Lásd a Convention No. 100: *Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*. Az egyezmény 1953. május 23-án lépett hatályba.

30 Lásd az egyezményhez kapcsolódó 90. számú ajánlást.



zásból eredő hátrányos megkülönböztetésről,³¹ amely megelőzte korának általános állapotát az egyenlő megítélés követelménye tekintetében. Tanulságos a hátrányos megkülönböztetés területeinek szabályozása, annak ellenére, hogy az egyezmény magának a hátrányos megkülönböztetésnek a definícióját nem tartalmazza. Az 1. cikkely értelmében az egyezmény alkalmazása szempontjából hátrányos megkülönböztetésnek minősül minden olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés (*distinction, exclusion or preference*), amely faj, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet vagy társadalmi származás alapján történik, és az esélyek és a bánásmód egyenlőségek megszűnését vagy korlátozások megszűnését eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén. E mellett ugyanígy minősítendő minden olyan más különbségtétel, kizárás vagy előnyben részesítés, amely az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén, és amelyet az illető tagállam a reprezentatív munkaadói és munkavállalói szervezetekkel – amennyiben ilyenek léteznek –, valamint más, e célra elfogadott testületekkel való konzultáció után határoz meg. Az egyezmény az ún. magas prioritású egyezmények sorába tartozik, amelynek elfogadása mérföldkő az egyenlő megítélés történetében.³²

186. Az európai egyezmények sorában az egyenlő megítélés követelménye tekintetében különös helyet foglal el az *Emberi Jogok és az Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Egyezmény*. Az egyezmény 14. cikkelye értelmében, [az egyezményben] meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.³³ Ehhez képest általános tilalmat rendel el az Egyezményhez fűzött tizenkettedik kiegészítő jegyzőkönyv. Az alapvető különbség a 14. cikkely és a 12. jegyzőkönyv 1. cikkelye között abban áll, hogy míg az Egyezmény a benne foglalt jogok tekintetében rendelkezik a diszkrimináció tilalmáról, addig a kiegészítő jegyzőkönyv – ezen túl – minden olyan alapjogra kiterjeszti az egyenlő megítélés követelményét, amelyek az egyes tagállamok jogában megtalálható.³⁴ Ez a különbség témám szempontjából rendkívül fontos, hiszen az előző fejezetben említetteknek megfelelően az Egyezmény nem vette fel soraiba a foglalkozás és a munka szabad megválasztásának alapjogát, így ennek következtében az e területen megnyilvánuló megkülönböztetés – csupán az egyezmény szövegezése értelmében – nem minősülhetne diszkriminációnak. A kiegészítés nem titkolt szándé-

31 Lásd Convention No. 111.: *Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*.

32 Az egyezmény hatásáról lásd többek között Kellerson 1998.

33 Grabenwarter megjegyzi, hogy az nem tekinthető az egyenlő megítélés követelménye általános megfogalmazásának. Grabenwarter 2003, 426.

34 A tizenkettedik jegyzőkönyv 1. cikkelyének szövegezése szerint: *The enjoyment of any right set forth by law shall be secured without discrimination on any ground such as sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status*. Lásd erről: *Explanatory Report Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms* (ETS No. 177.). A kiegészítő jegyzőkönyv indokolása utal az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatára, további rögzíti, hogy az egyenlőség elve és a diszkrimináció tilalma a nemzetközi emberi jogok alapvető eleme. Az indoklás érinti továbbá az Emberi Jogok Európai Bírósága gyakorlatát, amelynek alapján hangsúlyozza, hogy a nemzetközi gyakorlatban addig nem minden indokolatlan megkülönböztetés minősült diszkriminációnak. *Commentary on the provisions of the Protocol No. 12*, para 18. Az indoklás ezzel a megállapítással összefüggésben említést tesz az *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom*, 9214/80., 9473/81., 9474/81., Judgment of 28 May 1985. ügyről.



ka tehát az volt, hogy az egyes nemzeti jogok alapján mindenki számára védelmet biztosítson, és ezt valamennyi nemzeti hivatal érvényesítse.³⁵

Az *Európai Szociális Charta* nem tartalmaz az egyenlő megítélés követelményére vonatkozó külön, általános rendelkezést, azonban ez korántsem jelenti azt, hogy ez a követelmény ne lenne jelen a Chartában. Már a Preambulum utal az Emberi Jogok és az Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Egyezményre, amennyiben rögzíti, hogy a szociális jogokban való részesülést bőrszínre, nemre, vallásra, politikai nézetre, nemzetiségre vagy társadalmi származásra való tekintet nélkül biztosítani kell. Ezen kívül konkrét rendelkezést a 4. cikkely 3., illetve a 19. cikkely 4. pontja tartalmaz, a nemek közötti egyenlőség tekintetében az egyenlő értékű munka díjazása során, valamint a bevándorló munkavállalók és családjuk elbírálása vonatkozásában. Ennél többről rendelkezik a Charta kiegészítő jegyzőkönyve, amennyiben 1. cikkelyében a nemen alapuló megkülönböztetés nélküli esélyegyenlőségre és egyenlő bánásmódra való jogot fogalmazza meg a munkavállalást és a hivatást illetően. A Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Charta szintén külön pontban szól a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódról. A 16. pont mintegy programadó jelentőségű, hiszen az egyenlő bánásmód mellett talán nagyobb súlyt helyez az esélyegyenlőségre és azokra a politikákra, amelyek a munkahelyi és a családi kötelezettségek összeegyeztetését szolgálják.

Az *Európai Unió Alapvető Emberi Jogok Chartája* álláspontom szerint már tematikus szerkesztésében is rendkívül jelentős.³⁶ Ezzel a szerkesztési móddal kapcsolatban jegyzi meg Bröhmer, hogy az utolsó három cikkely valójában nem csupán az egyenlőség fejezetbe tartozhatna, hanem akár a következő, „szolidaritás” címet viselő fejezetbe is.³⁷ Magát a szerkesztést egyébiránt több kritika érte annak szövegezésbeli pontatlansága miatt, valamint azért, mert éppen az utolsó három cikkely tartalma bizonytalan, illetve nem feltétlenül kapcsolódik jogi természetét illetően az első cikkelyekhez (kivételez alól a 22. cikkely).³⁸ Ennek ellenére ezt a fejezetet összességében jól sikerült részként minősítették.³⁹

Az előkészítés során a vita tekintélyes része a 20. és a 21. cikkely egymáshoz való viszonya tekintetében bontakozott ki. A 20. cikkelyben szabályozott törvény előtti egyenlőség elhelyezésére több javaslat is született, így az is, hogy ez a formula vagy közvetlenül kapcsolódjon az 1. cikkelyben szabályozott emberi méltósághoz, vagy egyenesen annak része legyen. Végezetül az elnökség döntött a szétválasztásról, attól függetlenül, hogy a korábbi álláspont is támogatást kapott.⁴⁰ Ennek alapvető oka az volt, hogy a törvény előtti egyenlőség általában kifejezi az emberi egyenlőség alapvető követelményét. Ehhez képest a 21. cikkelyben megfogalmazott megkülönböztetés tilalma az általános materiális diszkrimináció tilalmat rögzíti. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a szövege-

35 *Commentary on the provisions of the Protocol No. 12*, para 22. A 7 1. cikkely (2) bekezdése alapján ugyanis: 'No one shall be discriminated against by any public authority on any ground such as those mentioned in paragraph 1.' Az egyezmény átfogó elemzését lásd Harris–Boyle–Warbyck 2001, 463–488.

36 Az EU Charta III. fejezete „Egyenlőség” cím alatt rendelkezik a törvény előtti egyenlőségről (20. cikkely), a megkülönböztetés tilalmáról (21. cikkely), a kulturális és nyelvi sokszínűségről (22. cikkely), a férfiak és nők egyenlőségéről (23. cikkely), gyermekek jogairól (24. cikkely), az idősek jogairól (25. cikkely) és végezetül a fogyatékkal élő személyek beilleszkedéséről (26. cikkely).

37 Bröhmer 2002, 197–198.

38 Meyer 2003, 268–269.; Bernsdorff–Borowsky 2002, 59.

39 Meyer 2003, 269.

40 Lásd erről részletesen Bernsdorff–Borowsky 2002, 198.



zés nem tér ki külön a közvetett és a közvetlen hátrányos megkülönböztetésre, azonban ennek tartalma az EU irányelveiből és a Bíróság gyakorlatából egyértelműen következik.⁴¹

A 23. cikkely tartalmát illetően általános vélemény, hogy a szövegezés az eddig ismert egyenlőség formulák modernizáltabb változata.⁴² Külön kiemelik, hogy az EU Charta a férfiak és nők egyenlőségét minden területen („*in allen Bereichen*”, „*in all areas*”) biztosítani kell. Ezáltal a Charta általános és átfogó alkalmazási területet határozott meg. E megfogalmazás fontosságához képest talán nem lett volna szükséges külön is kiemelni a foglalkoztatás, a munkavégzés és a bérezés területeit. A kiegészítés azonban egyáltalán nem volt felesleges. Többben ugyanis éppen azért illették kritikával a szöveget, mert nem tartalmazott utalást a nem állami szervezetek irányába az egyenlőségi követelmény betartására.⁴³ Ezért az „így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a bérezés” kitétel megfogalmazásnak külön értéke van. Kiemelkedő jelentőségű végezetül továbbá az ún. megerősítő intézkedések megfogalmazása.⁴⁴

c) Az egyenlő megítélés követelményének európai fejlődése a közösségi irányelvek tükrében – út a partikuláris antidiszkriminációtól az egyenlő megítélés általános elvének rögzítéséhez

187. „*Das Ziel ist klar; der Weg ist noch weit*”. Ezzel a megállapítással fejezi be Thüsing az európai munkajog diszkrimináció-védelmi intézményeinek fejlődését bemutató tanulmányát.⁴⁵ Megállapítása annak ellenére igaz, hogy az Európai Bíróság gyakorlata tükrében az emberi jogok közül az ún. egyenlőségi jogok az Európai Unió legfontosabb alapértékei közé tartoznak. Úgy tűnik azonban, hogy a közösségi jog hosszú időn keresztül mintha kissé óvatosan közelített volna diszkrimináció problematikájához, különösen a nemek közötti diszkrimináción túli és az egyenlő díjazáson kívül eső területekhez.⁴⁶ A korábbi időszak viszonylagos stagnálását követően a diszkrimináció elleni jogi intézményrendszer jelentősen bővült a 2000-ben elfogadott két irányelv által.⁴⁷ Ezek a normák ugyanakkor új problémákra is rávilágítottak. Ennek a folyamatnak legújabb állomása a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról (recast irányelv). A régi irány-

41 Végeredményben ez volt a meghatározó oka annak, hogy ez a tartalom az „Egyenlőség” fejezetbe került. Az EU Charta 22. cikkelye előképeként tekint az EU Szerződés 6. cikkelyének (3) bekezdését, amelyben rögzítik, hogy az Unió tiszteletben tartja tagállamai identitását. Ide sorolják továbbá az EK Szerződés 151. cikkelyét, amely a kultúra cím alatt a tagállamok kultúrájának fejlődéséről szól. A vallás tekintetében megfelelő alapként tekint az Amszterdami Szerződéshez fűzött nyilatkozatot az egyházakról és nem vallási szervezetekről. Ennek értelmében az Európai Unió tiszteletben tartja és nem minősíti azt a jogállást, amelyet az egyházaknak és a vallási egyleteknek vagy közösségeknek a nemzeti jog alapján a tagállamokban biztosítanak. Az Európai Unió ugyancsak tiszteletben tartja a filozófiai és a nem vallási szervezetek jogállását. Mindezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy az egyes tagállamok alkotmányaiban ez a probléma talán kényesebb, mint az Unió szintjén, és erre vonatkozó rendelkezéseket nem mindegyik tagállam alkotmányában találunk. Lásd ugyanakkor többek között a magyar alkotmány 63. §-át.

42 Meyer 2003, 304–305.

43 Lásd a portugál *Barros Moura* kritikáját és javaslatát, in Bernsdorff–Borowsky 2002, 369.

44 Ezzel összefüggésben többet utalnak arra, hogy az EU Charta 23. cikkely (2) bekezdésének szövegezése jobb és pontosabb, mint az EK Szerződés 141. cikkely (4) bekezdése.

45 Thüsing 2001, 297–318.

46 Lásd erről részletesen többek között Hepple 1996, 237–259.

47 Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000: *Implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*; Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000: *Establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*.



elvek tartalmának leporolása és újragondolása mellett napjainkban is találkozhatunk átfogó kísérletekkel. Ilyennel tekinthető a személyek közötti vallási vagy világnézeti meggyőződésre, fogyatékosagra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról szóló irányelv tervezet.⁴⁸ Ennek a tervezet célja az említett területeken a hatályos joganyag hiányainak, egyenlenségeinek a megszüntetése, és minimum szabályok, követelmények rögzítése az Unió és az EGT államokra kiterjedő hatállyal.

Az Unió ez irányú jogalkotását számos tényező gátolta, azonban ösztönözte is, míg eljutott a partikuláris megoldásoktól az általános jellegű, koncepcionális diszkrimináció-ellenes rendszer kialakításának közelébe. A gátló tényezők közé tartozott, hogy az integráció alapvető célja a gazdaság, a piac közösségi szintű megteremtése volt, a növekedés és a versenyképesség érdekében.⁴⁹ Mindazonáltal már a kezdetekkor kialakultak azok a gazdasági, politikai és jogi keretek, amelyek világossá tették, hogy a részleges megoldások ezen a területen nem tarthatók fenn hosszabb ideig. Az egyik a tőke, az áru és a szolgáltatások szabad mozgásához elengedhetetlenül hozzátartozó szabad munkaerőmozgás. Találó *Bercusson* megállapítása, hogy a munkaerő szabad mozgásának elve, a szerződés szociális dimenziójának mintegy alappillére volt.⁵⁰ A szemléletváltás első jelei a hetvenes évek közepére tehetők,⁵¹ annak ellenére, hogy már a hatvanas évek végére a közösség másodlagos joga rendezte a közösségen belül lakóhelyet változtató munkavállalók státuszát.⁵² A jogszabályok közelítésére vonatkozó első munkajogi tárgyú irányelv ugyan még nem lépett túl a férfiak és a nők tekintetében az egyenlő munkáért egyenlő bér kategóriáján,⁵³ de a következő év annyiban jelentett áttörést, hogy a közösség kimondta a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód követelményét szinte a foglalkoztatás valamennyi szegmensére.⁵⁴ Az ún. *equal treatment directive* nemcsak azért jelentett a korábbi állapothoz képest jelentős változást, mert tartalma viszonylag általánosnak volt tekinthető, hanem azért is, mert az esetjog még ennek a tartalomnak is tág értelmezését adta.⁵⁵ Ezeknek az ügyeknek a lényege abban fogalmazható meg, hogy adott tényállás alapján, nemcsak a férfi és a nő mivolta jelentheti a hátrányos megkülönböztetés alapját, hanem a nők között is összehasonlítási alapot jelenthet a női nem lényegét kifejező

48 Brussels, 2.7.2008 COM(2008) 426 final 2008/0140 (CNS) *Proposal for a COUNCIL DIRECTIVE on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation (presented by the Commission)* [SEC(2008) 2180] [SEC(2008) 2181].

49 Ennek megfelelően a Római Szerződésben önálló szociálpolitikára vonatkozó elképzelésre utaló rendelkezéseket nem találunk. Ez alól talán kivétel a 119. (jelenlegi 157.) cikkely, amelynek értelmében a tagállamok fenntartják és biztosítják annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő bért kapjanak. Találón mutat rá Gyulavári, hogy ez a cikkely is valójában gazdasági megfontolások alapján került a szerződésbe, hiszen a nemek díjazásában megnyilvánuló megkülönböztetés hátrányosan befolyásolta volna a szándékolt közös piac elérését. Sokáig még ettől, a kompromisszumok árán kimunkált cikkelytől is meglehetősen nehéz volt az elmozdulás, elsősorban a közösség jogalkotási mechanizmusa miatt. Gyulavári 2001, 51–67. Lásd erről még MünchArbR/Birk 2000, RdNr. § 18 7–10.; 16–22.; Rodière 1998, 6–7.; Beutler–Bieber–Pipkorn–Streil 1987, 34–38.

50 Bercusson 1996, 383.

51 Lásd az 1974. évi Szociális Akcióprogramot, valamint az Európai Bíróság többek szerint áttörésként minősített *Defrenne II.* ítéletét. 43/75. *Defrenne v. Sabena* [1976] ECR 455.

52 Lásd a Tanács 1968. október 14-i, 1612/68/EGK rendeletét a munkavállalók közösségen belüli szabad mozgásáról. Elemezi Lukács 1996, 57–71.

53 Lásd a Tanács 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelvét a tagállamoknak a férfiak és a nők egyenlő bérezése elvének alkalmazására vonatkozó jogszabályainak közelítéséről.

54 A Tanács 1976. február 9-i 76/207/EGK irányelvének angol szövege: “...on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.”

55 Az esetjog ismertetését és elemzését lásd Gyulavári–Kiss–Bankó–Berke 2003, 143–278.



terhesség.⁵⁶ Több más ügyben⁵⁷ a Bíróság kifejezetten a munkáltató gazdasági érdeke ellen döntött, megállapítva, hogy a munkáltató által hivatkozott felmondások nem olyan jellegű, amely lehetetlenné tenné a munkajogviszony fenntartását, és ebből következően a felmondás diszkriminatívnak minősül.

Különösen az egyenlő bánásmódról általánosságban rendelkező irányelv tekintetében figyelemreméltók a kivételek. Ezek közül is az irányelv 2. cikkelyének (4) bekezdése lényeges, amelynek értelmében az irányelv nem áll ellentétben a nők és a férfiak esélyegyenlőségét elősegítő intézkedésekkel, különösen azoknak a meglévő egyenlőtlenségeknek a felszámolását célzó intézkedésekkel, amelyek a nők esélyeit az 1. cikkely (1) bekezdésében meghatározott területeken korlátozzák. Ennek a cikkelynek hatása azért kiemelkedő, mert mintegy egy évtizeddel később a Tanács ajánlást dolgozott ki a nők javára történő pozitív akciók bevezetésére és alkalmazására.⁵⁸ A javaslat azt ajánlja a tagállamoknak, hogy éppen a nők számára egyenlőtlen feltételek felszámolása érdekében biztosítsák azokat a kereteket, amelyek az általánoshoz képest speciális intézkedéseket tesznek lehetővé annak érdekében, hogy a nőknek a „munka világában” (*in working life*) való helyzetét megkönnyítsék. Ezek között jelentős helyet foglaljanak el azok az intézkedések, amelyek támogatják a nőknek az olyan foglalkozási ágakban történő elhelyezkedését, ahol úm. alulreprezentáltak. Ennek az ajánlásnak a hatására a kilencvenes évek elejére tehető a pozitív, megerősítő intézkedéseket tartalmazó jogszabályok, illetve programok megjelenése.⁵⁹ Az intézmény megjelenésének és alkalmazásának a kezdetén nyilvánvalóvá vált azonban, hogy e pozitív, megerősítő intézkedéseknek bizonyos korlátjai is vannak.⁶⁰ Ezek tükröződnek az Európai Bíróság négy, egymást követő ítéletében is.⁶¹ A bizonytalanságra való tekintettel a Bizottság közleményt bocsátott ki a

56 Lásd a 177/88. *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen* [1990] ECR I – 3941 esetet. Összehasonlításképpen lásd az amerikai *Supreme Court* gyakorlatából a már említett *General Electric Co. v. Gilbert*, 429 U. S. 125 (1976) ügyet.

57 Lásd a 32/93. *Carole Louise Webb. EMO Air Cargo* [1994] ECR I – 3567.; valamint a 421/92. *Habermann-Bertelmann v. Arbeiterwohlfahrt* [1994] ECR I – 1567 esetet.

58 Lásd *Council Recommendation of 13. December 1984 on the promotion of positive action for women*.

59 Lásd erről összefoglalóan Mayne–Malton 2001. Ilyen jogszabályok Ausztriában az *Arbeitsverfassungsgesetz* és az *Arbeitszeitgesetz* egyes rendelkezésein kívül a *Gleichbehandlungsgesetz von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes*, valamint a *Behinderteneinstellungsgesetz*. Belgiumban legutóbb 1999 májusában született törvény a férfiak és nők egyenlő megítéléséről, amely tartalmaz pozitív intézkedéseket is. Lásd *Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail*. Az angol jogban szintén több jogszabály jellemzi az intézmény fontosságát, így a *Sex Discrimination Act* (1975), az *Equal Pay Act* (1970), a *Race Relations Act* (1976), valamint újabban a *Disability Discrimination Act* (1995). Lásd erről összefoglalóan Deakin – Morris 1988. Írországban szinte teljes körű szabályozással találkozhatunk, amelynek két alappillére az *Antidiscrimination (Pay) Act* (1974), valamint az 1998-ban hatályba lépett *Employment Equality Act*. Franciaországban e területen az egyenlő bánásmód követelményrendszere a *Code du Travail*-ban található meg. Lásd *CT Titre IV. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. A CT L 1141 általános jelleggel határozza meg a jogszerűtlen megkülönböztetés tilalmát a származás, a nem, a családi állapot, a nemzetiség, valamint a faj alapján. Ezt követően külön fejezet foglalkozik a foglalkoztatás során a nők és a férfiak egyenlőségével, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő díjazás követelményével. A német jogban az egyenlő bánásmód jogi garancia-rendszere több összetevőből áll. Azon túlmenően, hogy a német alkotmányos alapok ebben a vonatkozásban rendkívül erőseknek bizonyulnak, az egyes törvények a diszkrimináció tilalmának valamennyi területét átfogják. Ebből a szempontból kiemelkedő a BGB szabályozása, amely a *Dienstvertrag* körében külön is kiemeli a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód követelményét. Lásd BGB §§ 611a; 611b; 612 (3); 612a. Olaszországban már 1977-ben lefektették a férfiak és a nők közötti egyenlő díjazás követelményének elveit, és 1991-ben szabályozták a nők diszkriminációja elleni pozitív intézkedéseket. Lásd Legge 10 aprile 1991, n. 125. *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*.

60 Lásd erről amerikai–német összehasonlításban Döring 1996; Thüsing 2003.

61 Ezek az esetek az alábbiak: 450/93. *Eckhard Kalanke und Heike Glissmann v. Freie Hansastadt Bremen* [1995] ECR I – 3051; 409/95. *Helmuth Marschall v. Nordrhein-Westfalen* [1997] ECR I – 6363; 158/97. *Georg Badeck and others v. Hessischer Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen* [2000] ECR I – 1875; 407/98. *Katarine Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelquist* [2000] ECR I – 5539. Az eseteket lásd magyarul Gyulavári 2003, 216–262. Az eseteket elemzi Gyulavári 2001, 93–97.



Kalanke-esettel összefüggésben.⁶² Ebben a Bizottság csak olyan kvóták elfogadására tett javaslatot, amelyek nem abszolút jellegűek, és a munkáltatónak objektív mérlegelésre is lehetősége van. Másképpen úgy is fogalmazhatunk, hogy a *reverse discrimination* nem fordulhat a hátrányos megkülönböztetés tilalmának abszolút ellentétébe, azaz nem keletkeztethet egy újabb diszkriminációt. Ennek legalábbis a veszélye felmerült, a *Kalanke*-ügy után nem sokkal keletkezett *Badeck*-esetben.⁶³ Ebben az ügyben a kérelmezők a *Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung* (HGIG) több rendelkezésének megsemmisítését kérték, különös tekintettel a *Kalanke*-ügyben hozott döntés tartalmára. Álláspontjuk szerint a HGIG vonatkozó rendelkezései ellentétesek a Hesseni Tartomány Alkotmányával, közelebbről a „legjobb” kiválasztásának alkotmányos elvével, mivel a jelölteknek nem érdemük szerint, hanem nemük szerint adtak elsőbbséget. Rögzítették továbbá, hogy a törvény ellentétes az egyenlő bánásmód elvével azért is, amely nemcsak azt tiltja, hogy konkrét csoportokat privilegizált bánásmódban részesítsenek, hanem minden egyénre alapvető jogot ruház, és így egyenlő esélyeket garantál az indulásnál minden polgárnak, és nem a végeredményt biztosítja, amely előnyös a személyek konkrét csoportjának.⁶⁴

188. Az egyenlő megítélés európai fejlődésében rendkívül jelentős, és témám szempontjából sem érdektelen az önfoglalkoztatók tekintetében 1986-ban megszületett irányelv.⁶⁵ Az irányelv alapja a védelmi jelleg, és ebből következően a közösség azt fogalmazta meg a tagállamok felé, hogy amennyiben lehetséges az önfoglalkoztatók minél magasabb – a munkavállalók szintjével azonos – védelemben részesüljenek.⁶⁶ Ezzel a koncepcióval ugyanakkor két jelentős probléma merült fel. Az egyik, hogy az egyes tagállamokban nem állt rendelkezésre általános, mindenki által – legalábbis többé-kevésbé – elfogadott legáldefiníció. Ezért az irányelv megkísérelt valamiféle közösségi fogalmat adni.⁶⁷ A másik probléma ennél súlyosabb. Az egyes tagállamok megfogalmazása ugyanis meglehetősen teleo-

62 Lásd: *Commission Communication of 27 March 1996, to the Council and the European Parliament on the interpretation of the judgement of the European Court of Justice on 17 October 1995. in 450/93. Kalanke v. Freie Hansastadt Bremen* [COM (96) 0088 FINAL].

63 C-158/97. *Georg Badeck u. a., Beteiligte: Hessische Ministerpräsident und Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*.

64 *Die Antragsteller sind der Ansicht, das HGIG verstoße gegen den Verfassungsgrundsatz der Bestenauslese, da es zur Folge habe, daß Bewerber nicht aufgrund ihrer Verdienste, sondern aufgrund ihres Geschlechts den Vorrang erhielten, und gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, der nicht nur die Privilegierung einer bestimmten Gruppe verbiete, sondern auch ein Grundrecht jedes einzelnen darstelle, das den Bürgern gleiche Ausgangschancen garantiere und nicht die Schaffung vollendeter Tatsachen, die für eine bestimmte Personengruppe vorteilhaft seien. Das HGIG verstoße zudem gegen die Richtlinie in ihrer Auslegung durch den Gerichtshof im Urteil vom 17. Oktober 1995. in der Rechtssache C-450/93. (Kalanke, Slg. 1995, I-3051). Lásd erről részletesen Kenner 2003, 451–455.; Küchhold 2001, 116–121.*

65 Lásd a Tanács 1986. december 11-i 86/613/EGK irányelvét az önfoglalkoztató minőségben – ideértve a mezőgazdaságot is – tevékenykedő nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről.

66 Lásd erről Gyulavári 2001, 107. megjegyezzük, hogy a kézirat leadását követően, 2010. július 7-én fogadta el a Parlament és a Tanács az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2010/41/EK irányelvet. Ennek értelmében a korábbi irányelv 2012. augusztus 5-én hatályát veszti.

67 Lásd az irányelv 2. cikkely a) – b) pontját. Ennek értelmében önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jogszabályokban lefektetett keretek között önállóan jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági gazdálkodókat és a szabadfoglalkozásúakat. Az irányelvet alkalmazni kell továbbá az önfoglalkoztató munkavállalók házastársaira, akik nem alkalmazottak vagy nem üzlettársak, de a nemzeti jogszabályokban lefektetett keretek között rendszeresen részt vesznek az önfoglalkoztató tevékenységében és ugyanolyan vagy kiegészítő tevékenységet teljesítenek.



logikus. A *self-employed*, *Selbständige* stb. fogalma nem feltétlenül munkajogi, hanem gazdasági jogi, társadalombiztosítási jogi vagy éppen adójogi szempontból releváns. Az irányelv tartalmából egyértelműen kitűnik, hogy ez a norma szintén nem munkajogi, legalábbis abból a szempontból bizonyosan nem, hogy nem kollidál semmilyen munkáltatói joggal, ugyanis az önfoglalkoztató nem azonosítható a munkavállalóval, és munkájának, szolgáltatásának fogadója sem azonos a munkáltató jogállásával. Az irányelv tartalmát elemezve megállapítható, hogy az egyenlő bánásmód kiterjesztése az önfoglalkoztatóra teljesen más irányú problémákat vet fel.⁶⁸ Utal erre Gyulavári, amikor a színlelt szerződések problematikáját tárgyalja,⁶⁹ és ezzel összefüggésben szükséges kiemelni, hogy ez – a mintegy külső – ellentmondás már jóval túlmutat az irányelv konkrét tartalmán. Álláspontom szerint a munkavállaló versus önfoglalkoztató, illetve a munkavállaló szinonim önfoglalkoztató kérdésköre mélyen érinti a munkajog-magánjog érintkezési pontjait, és ismételten felveti a munkavállaló teleologikus fogalmi megközelítésén való túllépés lehetőségét, vagy talán egyenesen szükségességét. Mindenesetre az önfoglalkoztatók munkajogon túlmutató szociális védelmi rendszerének közelítése a munkavállalók szociális védelméhez megkerülhetetlenné teszi „a sem nem munkavállaló sem nem vállalkozó” önfoglalkoztatói réteg jogállásának pontos tisztázását.⁷⁰ Amennyiben a jogalkotó az államot terhelő szociális védelmi rendszerek kialakítása mellett a munkajog irányába is lépni kíván – és erre vannak bizonyos törekvések –, úgy a vállalkozó, és nem a vállalkozó/munkavállaló jogkörének óhatatlan korlátozása fog bekövetkezni. Addig azonban, amíg a munkajog nem kívánja új munkavállalói fogalom kimunkálását,⁷¹ az egyenlő megítélés kiterjesztése az önfoglalkoztatókra – legalábbis a munkajog rendszerében – gyakorlatilag képtelen vállalkozásnak tűnik.

Az egyenlő megítélés európai fejlődésében látszólag csupán eljárási jelentőségű az 1997-ben meghozott következő irányelv,⁷² amely a bizonyítási kötelezettséget (*burden of proof*, *Beweislast*) a munkáltatóra hárította, függetlenül attól, hogy az irányelv ezen a fontos intézményen kívül még egy nagyhorderejű kérdést tisztázott, nevezetesen a közvetett diszkrimináció fogalmát. Ami a bizonyítási kötelezettség megfordítását illeti, a Bíróság már az irányelvet megelőzően meghatározott tárgyú ügyekben szakított azzal az általános elvvel, hogy a panaszost terheli a bizonyítás kötelessége. Ez a jogalkalmazási gyakorlat tipikusan az egyenlő, illetve az objektíve egyenlőnek minősített munka és az ennek megfelelő egyenlő díjazás körében felmerült esetek körében fordult elő.⁷³ Ennek oka kézenfekvő, hiszen a panaszos egyszerűen nincs azoknak az ismereteknek, illetve információknak a birtokában, amellyel sikeresen bizonyíthatná a munkáltatói intézkedés diszkriminatív voltát. Az *Enderby*-ügyben a bíróság már korábban az alábbiakat rögzítette: „Általában a keresetét a tények állításával alátámasztó fél feladata, hogy a tények mellett bizonyítékokat hozzon fel. Így a bérek tekintetében megvalósuló diszkrimináció bizonyítása azt a munkavállalót terheli, aki abban a hitben, hogy

68 Az irányelv belső ellentmondásait elemzi Gyulavári 2001, 110–114.

69 Gyulavári 2001, 111.; Gyulavári 2009, 7–25.

70 Ennek elemzését lásd Gyulavári 2009, 14–16.

71 Richardi 2000, 957–972.

72 1997. december 15-i 97/80/EK irányelv a bizonyítási kötelezettség megfordításáról a nem alapján történő diszkrimináció esetén.

73 Lásd a 109/88. *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss* ECR I – 3199.; *Dr. Pamela Enderby v. Fenchay Health Authority and Secretary of State for Health* [1993] ECR I – 5535.; majd később a 400/93. *Specialarbejderforbundet i Danmark v. Dansk Industri* [1995] ECR I – 1275. A folyamat értékelését lásd Kenner 2003, 357–363.



ilyen diszkrimináció áldozata, jogi eljárást indít munkáltatója ellen abból a célból, hogy a diszkriminációt megszüntesse. A Bíróság esetjogából azonban nyilvánvaló, hogy ez a teher megfordulhat, ha ez annak érdekében szükséges, hogy elkerüljék az esetleges diszkrimináció áldozatai megfosztását az egyenlő bér elve érvényesítésének hatékony eszközétől. Ezzel összhangban, ha egy intézkedés a munkavállalók között munkaidejük alapján különbséget tesz, és ez az egyik vagy a másik nemhez tartozók többségére hátrányos, akkor az intézkedést a Szerződés 119. (jelenleg 157.) cikkelyében kitűzött céllal ellentétesnek kell tekintetni, hacsak a munkáltató nem bizonyítja, hogy ez olyan objektíven igazolt tényeken nyugszik, amely a diszkrimináció minden formájától független. Hasonlóképpen, ha a munkáltató olyan bérrendszert alkalmaz, amely minden átláthatóságot nélkülöz, akkor a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy bérezési gyakorlata nem diszkriminatív jellegű, ha egy női munkavállaló azt állítja, hogy a munkavállalók relatíve nagy száma tekintetében a nők átlagbére a férfiakénál alacsonyabb.”⁷⁴

Kenner kiemeli, hogy a bizonyítási kötelesség megfordítása jóval hatékonyabbá tette az egyenlő, illetve az egyenlő értékűnek minősített munkáért történő egyenlő bér elvének érvényesítését.⁷⁵ Ezzel megváltozott az eljárások során a dialógusok szerkezete, és így a kérelmező kedvezőbb helyzetbe került. Talán nem túlzás azt állítani, hogy a bizonyítási kötelesség munkáltatóra való átfordítása egyenesen piaci tényezővé vált. A munkáltatóknak nem egy esetben át kellett alakítaniuk díjazási rendszerük egészét, amely olyan vállalkozásoknál, amelyek több telephelyből, fiókból stb. álltak, hatott a piaci ár, üzleti stratégiájukra is. Kiváló példa erre egy még korábbi döntés. A *Macarthys*-ügyben⁷⁶ a női munkavállaló az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértése miatt perelte munkaadóját. A tényállás szerint a gyógyszerészeti nagykereskedő cég a munkavállalót raktárvezetőként alkalmazta, aki négy hónap szünet után kapta meg azt a munkakört, amelyet korábban férfi munkavállaló látott el. A hölgy tudomására jutott, hogy munkabére ugyanazért a feladat ellátásáért kevesebb, mint korábbi férfi kollégájáé volt. A Bírósághoz a londoni fellebbviteli bíróság – többek között – az alábbi kérdést intézte: „Az EGK Szerződés 119. (jelenleg 141.) cikkelyében és a Tanács 1975 február 10-i 75/117/EGK irányelvében rögzített egyenlő munkáért egyenlő bér elve az olyan helyzetekre korlátozódik-e, amikor a férfiak és a nők egyidejűleg végeznek egyenlő munkát munkaadójuk részére.” A Bíróság erre a kérdésre adott válaszában kifejtette, hogy az irányelv szerint semmilyen részletes végrehajtási intézkedést nem szükséges a közösség vagy a tagállamok részéről, az irányelv rendelkezése közvetlenül alkalmazandó. Ebben a helyzetben annak a megállapítása a döntő, hogy az

74 *Dr. Pamela Enderby v. Fenchay Health Authority and Secretary of State for Health* [1993] ECR I – 5535., Rdnr. 13–14. „It is normally for the person alleging facts in support of a claim to adduce proof of such facts. Thus, in principle, the burden of proving the existence of sex discrimination as to pay lies with the worker who, believing himself to be the victim of such discrimination, brings legal proceedings against his employer with a view to removing the discrimination. However, it is clear from the case-law of the Court that the onus may shift when that is necessary to avoid depriving workers who appear to be the victims of discrimination of any effective means of enforcing the principle of equal pay. Accordingly, when a measure distinguishing between employees on the basis of their hours of work has in practice an adverse impact on substantially more members of one or other sex, that measure must be regarded as contrary to the objective pursued by Article 119. of the Treaty, unless the employer shows that it is based on objectively justified factors unrelated to any discrimination on grounds of sex (Case 170/84 *Bilka-Kaufhaus* [1986] ECR 1607, at paragraph 31., Case C-33/89. *Kowalska* [1990] ECR I-2591, at paragraph 16, and C-184/89 *Nimz* [1991] ECR I-297, at paragraph 15). Similarly, where an undertaking applies a system of pay which is wholly lacking in transparency, it is for the employer to prove that his practice in the matter of wages is not discriminatory, if a female worker establishes, in relation to a relatively large number of employees, that the average pay for women is less than that for men (Case 109/88. *Danfoss* [1989] ECR 3199, at paragraph 16).”

75 *Kenner* 2003, 358–359.

76 C-129/79. *Macarthys Ltd. v. Wendy Smith* [1980] ECR 1275.





egyenlő munkát végző férfi és nő közötti bánásmódban a Szerződés hivatkozott cikkelye szerinti különbség fennáll vagy sem. „Ez a fogalom kizárólag a szóban forgó munka jellegének meghatározására szolgál, és nem csak az egyidejűleg végzett munkák esetén alkalmazható.”⁷⁷ A Bíróság hozzáfűzte, el kell ugyanakkor ismerni, hogy nem lehet kizárni az azonos helyen, de eltérő időben alkalmazott két munkavállaló bére közötti különbséget, ha a differenciálás olyan tényezőkkel magyarázható, amelyek nem állnak kapcsolatban a nemen alapuló diszkriminációval. Ezt a ténybeli kérdést a nemzeti bíróságnak kell eldöntenie.

Álláspontom szerint ez az ítélet a későbbiekben megvalósuló tényállások tükrében meghatározó jellegű. Mint ahogyan a hazai gyakorlat elemzése során erre kitérek, többször előfordul olyan díjazási rendszer kimunkálása, amely nem egyszerűen az azonos helyen, de különböző időben, hanem ugyanannál a munkáltatónál azonos vagy különböző időben, de különböző helyen – adott esetben az ország különböző fejlettségű régióiban – végeznek ugyanolyan munkát a munkavállalók. Látni kell, hogy ebben az esetben nem feltétlenül a nem szerinti megkülönböztetésről van szó, amely egyébiránt kihat a bizonyítási kötelesség megfordulására is, hanem direkt piaci, és ennek következményeképpen munkaerő piaci alapon történő differenciált bérezésről. Visszatérve a bizonyítási kötelesség megfordulása problematikájához, a munkáltatóra ez a teher nem egyszerűen eljárási, eljárási jogi többlet feladatot ró, hanem alapjaiban – anyagi jogilag – változtatja meg, korlátozza döntési hatalmát. Az irányelv, valamint az azt megelőző és követő esetjog kitűnően példázza az Európai Uniónak azt a törekvését, hogy az egyenlő megítélés követelménye alanyi jog legyen és ez a jellege a lehető legtágabb körülmények között érvényesüljön.⁷⁸

189. A tárgyalat irányelv másik nagy horderejű intézménye a közvetett diszkrimináció fogalmának meghatározása. Az irányelv 2. cikkelyének 2. pontja értelmében az 1. pontban leírt egyenlő bánásmód elvének alkalmazása során ott állapítható meg közvetett diszkrimináció (*indirekt discrimination*), ahol egy látszólag semleges rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozók aránytalanul nagyobb hányadára nézve hátrányos, kivéve, ha az érintett rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat helytálló és szükséges, valamint a nemtől független tényezőkkel objektíve indokolható. A közvetett diszkrimináció fogalmának meghatározása szinte lavinát indított el, még akkor is, ha az irányelv csak a nemek között értelmezte.⁷⁹ Az egyes tényállások azonban már jóval korábban sejtették, hogy nem csupán a nemek közötti relációban fordulhat elő hátrányos megkülönböztetés, illetve a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés tulajdonképpen csak látszat, és valamilyen egyéb szempont szerinti megkülönböztetést takar. Ezt bizonyítja a viszonylag korai *Jenkins* ügy is.⁸⁰ Ez az eset több szempontból is alapozó jellegű. A tényállás szerint a részmunkaidőben dolgozók fajlagosan kevesebb bért kaptak, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak, ahol egyébiránt a nők és a fér-

⁷⁷ C-129/79. *Macarthy Ltd. v. Wendy Smith* [1980] ECR 1275, RdNr. 11.

⁷⁸ Egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy az Európai Bíróság munkajogi esetei közül az egyenlő megítélés követelménye körében felmerült ügyek száma a legtekintélyesebb.

⁷⁹ Az esetjog elemzése alapján helyesen mutat rá Gyulavári, hogy az Európai Bíróság is jószerével csak a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés relációjában értelmezte a közvetett diszkrimináció kategóriáját. Gyulavári 2001, 141–142. Ennek ellenére a közvetett diszkrimináció rejtett mélységei a 2000/43/EK irányelv – az ún. faji irányelv – alkalmazásával összefüggésben kerültek felszínre. Lásd Kenner 2003, 406–411.

⁸⁰ 96/80. *J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981] ECR 911.



fiak díjazása azonos alapú volt. Mivel részmunkaidőben – egy munkavállaló kivételével – csak nőket foglalkoztattak, Jenkins asszony a nemen alapuló diszkrimináció miatt perelte munkaadóját. Az Egyesült Királyság Foglalkoztatási Fellebbviteli Bírósága az alábbi kérdést intézte a Bírósághoz. „Az EGK szerződés 119. (jelenleg 141.) cikkelyében és az 1975. február 10-i tanácsi irányelv 1. cikkelyében leírt egyenlő bér elve megköveteli-e, hogy a bér időegységenként azonos legyen, függetlenül a ledolgozott heti óraszámától, vagy attól, hogy a munkáltató számára hasznot hajt, ha a lehető legmagasabb óraszámában dolgoznak és ezért ösztönzésül magasabb órabért fizetnek a heti negyven órát dolgozóknak, mint a negyven óránál kevesebbet dolgozóknak.”⁸¹ A kérdés abból a szempontból rendkívül fontos, hogy a munkaadó nyilvánvalóan el szeretne volna kerülni a nemek szerinti diszkrimináció megállapítását, ugyanakkor annak ellenére előrevetítette a kérdésben rejlő jövőbeli „csapdát”, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak meghatározó hányada női munkavállaló volt. Az Európai Bíróság értelmezése is sokatmondó. Ennek értelmében kétséget kizáróan az irányelv vonatkozó rendelkezésének célja, hogy biztosítsa a férfiak és a nők számára az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazását, így a rendelkezésben csak azok a bérkülönbségek tiltottak, amelyek a nemen alapuló megkülönböztetésen alapulnak. A Bíróság ebből következően szükségszerűen rögzítette, hogy önmagában a munkaidő hossza alapján történő díjazásbeli megkülönböztetés még nem vezet a Szerződés vonatkozó cikkelye szerint tiltott megkülönböztetéshez. Amennyiben tehát a díjazásbeli differenciáció objektíve igazolható és semmilyen módon nem kötődik a nemi diszkriminációhoz, nem sérti a Szerződés hivatkozott cikkelyét. A Bíróság szintén megismétli a kérdésben foglaltakat az ösztönzést illetően, amennyiben valójában a munkaadó gazdasági hasznát igazolandó körülményt objektíve igazolhatónak fogadja el.⁸² A Bíróság ellenben azért állapította meg az irányelvvel ellentétes díjazás alkalmazását, mert a részmunkaidőben történő munkateljesítést túlnyomó részben nők végezték, és így valójában „a munkaadó bérpolitikája nem magyarázható más tényezőkkel, mint a nem alapján történő diszkriminációval”.⁸³ A döntés – álláspontom szerint – mindenképpen előrevetíti általában az egyenlő megítélés követelménye kritériumainak, és speciálisan a közvetett diszkrimináció tilalma tényállásainak kiterjesztését. Ezáltal valójában nem történt egyéb, mint az, hogy a munkajog lassan-lassan közelít a korai deklarációkban, és későbbi alkotmányokban kifejezett, az emberi méltóságon alapuló általános, egyenlő bánásmód elvének elismeréséhez. Miért volt az út hosszú, és meg-megállásokkal teletűzdelt. A hivatkozott eset által is kimutatható, hogy a közösségnek szembe kellett nézni gazdasági célkitűzéseivel és ezáltal – kimondatlanul is – a gazdasági jogok primátusával, és ennek ellenében kellett az általános, mindent meghatározó emberi méltóság elvét egyre erőteljesebben érvényesíteni, amely viszont nem feltétlenül a gazdasági alapjogoknak kedvezett.

A későbbiekben a Bíróság egyre pontosabban határozta meg a közvetett diszkrimináció fogalmát, illetve azokat a kritériumokat, amelyek annullálják a közvetett diszkrimináció vádját. Ezeknek az ügyeknek a sorába tartozik a *Bilka-*

81 96/80. *J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981] ECR 911, RdNr. 8.

82 96/80. *J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981] ECR 911, RdNr. 12.

83 96/80. *J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981] ECR 911, RdNr. 13.





Kaufhaus,⁸⁴ a *Nimz*,⁸⁵ a *Rinner-Kühn*,⁸⁶ a *Kowalska*⁸⁷ és a *Ruzius-Wilbrink* ügy.⁸⁸ Ezekben az ügyekben a Bíróság rögzítette, hogy a munkáltatónak egy meghatározott díjazási rendszer kialakítását objektív gazdasági okokkal kell bizonyítania, továbbá azt is igazolnia szükséges, hogy ez a gyakorlat szükséges és a munkáltató céljaival arányos. A *Bilka* ügyben kifejtett arányosság szintén meghatározó, ugyanis a közvetett diszkrimináció megjelenése az egyes tagállamok jogában – a legáldefiníció szintjén – meglehetősen bizonytalan –, azonban az arányosság követelménye mintegy zsinórmértékül szolgálhat.

190. Az Amszterdami Szerződés fordulópontot jelentett az egyenlő megítélés követelménye tekintetében az EU jogalkotásában. A Szerződés 13. cikkelye értelmében „a Szerződés egyéb rendelkezéseinek fenntartásával és azon hatáskörök keretei között, amelyeket a Szerződés a Közösségre ruház, a Tanács – a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel való konzultáció után – egyhangú döntéssel olyan intézkedéseket hozhat, amelyek nemre, fajra vagy etnikai hovatartozásra, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosagra, korra vagy szexuális beállítottságra alapozott mindenfajta megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében szükséges.” E cikkely jelentősége nyilvánvalóan abban áll, hogy a Szerződésben⁸⁹ első ízben jelenik meg a diszkrimináció valamennyi lehetséges okára való utalás, és a diszkrimináció elleni átfogó küzdelem. A 13. cikkely elfogadásának voltak előzményei,⁹⁰ ugyanakkor többen annak a véleményüknek adtak hangot, nem feltétlenül volt kényszer részletes szabályozásra, hanem csupán egy új „*appropriate action*” meghirdetésére.⁹¹ Mások ugyanakkor azt hangsúlyozták, hogy a részletes szabályozás hiánya meglehetősen nehezítette az egyes programok összehangolását, illetve magát az egyes fogalmak egységes értelmezését. Mindenesetre jelentőségét, a probléma új megközelítését jellemzi, hogy a 13. cikkely kapcsán egyenesen antidiszkriminációs csomagról (*anti discrimination package*) beszélnek.⁹² Ez az összefüggő intézkedésrendszer négy meghatározó részből állt. Az első a kapcsolattartás az egyes tagállamokkal a diszkrimináció elleni küzdelem intézkedéseinek összehangolása céljából; a második javaslatot tett a foglalkoztatás terén az egyenlő megítélésről szóló általános keretirányelv megalkotására; a harmadik a faji és etnikai hovatartozástól független, egyenlő megítélésről szóló irányelv megalkotására; végezetül a negyedik elem 2001 – 2006 között a diszkrimináció elleni küzdelem érdekében akcióprogram meghirdetését szorgalmazta.

84 170/84. *Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz* [1986] ECR 1607.

85 184/89. *Nimz v. Hamburg* [1991] ECR I – 322.

86 171/88. *Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH* [1989] ECR 2743.

87 33/89. *Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* [1990] ECR I – 2591.

88 102/88. *Ruzius-Wilbrink v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten* [1989] ECR 4311.

89 A „Szerződés” kitélt azért hangsúlyozom, mert mint ahogyan a korábbiakban utaltam rá, „A Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Charta” rögzítette először a diszkrimináció elleni átfogó fellépést.

90 Lásd időrendi sorrendben: *Joint Declaration by the European Parliament, the Council and the Commission against racism and xenophobia*, 11 June 1986. (OJ C 158, 25. 6. 1986); *Resolution of the European Parliament on racism, xenophobia, and anti-semitism*, 27 October 1994. (OJ C 323/154, 20.11.1994); *Resolution of the European Parliament on racism, xenophobia, and anti-semitism*, 26 October 1995. (OJ C 308/140, 20.11.1995); *Joint Action adopted by the Council on the basis of Article K.3 of the Treaty on European Union, concerning action to combat racism and xenophobia*, 15 July 1996 (OJ L 185, 24.7.1996); *Resolution of the European Parliament on racism, xenophobia, and anti-semitism and the European Year against Racism* (1997), 30 January 1997. (OJ C 55/17, 24.2.97); *Resolution of the European Parliament on racism, xenophobia, and anti-semitism and the results of the European Year against Racism*, 29 January 1998.

91 Ezt összefüggésben sokatmondó *Kenner* tanulmányának vonatkozó fejezetcíme: Article 13 EC – An Empty Vessel? Lásd Kenner 2003, 393.

92 Lásd Kenner 2003, 400–424.; Barnard 2006, 306–308.





Az amszterdami folyamatból számos elem megvalósult, ugyanakkor csakhamar egyértelművé vált, hogy a 13. cikkely magában foglal olyan korlátokat, amelyek érvénysülésének hatékonyságát csökkenthetik. A 13. cikkely hatékonysága alapvetően függ magának a rendelkezésnek a megfogalmazásától. A „*without prejudice to the other provisions of the other provisions of This Treaty...*” azt jelenti, hogy e rendelkezés nem alkalmazható ott, ahol speciális jogszabályok léteznek. A „*...within the limits of the powers conferred by it on the Community*” kitétel pedig arra utal, hogy a 13. cikkely még nagyobb restriktió alá esik. Ennek alapján ugyanis többen azt a következtetést vonják le, hogy a 13. cikkely csak a Római Szerződés alkalmazási körére szűkül le.⁹³ A 13. cikkely hatékonyságát ronthatja továbbá az egyhangú szavazás követelményének rögzítése. Végezetül alapvető annak a kérdésnek az eldöntése, hogy a 13. cikkely közvetlen hatállyal rendelkezik-e vagy sem. Kenner álláspontja szerint a 13. cikkely tárgyi hatálya alapján legalább négy okkal lehet alátámasztani, hogy ez a rendelkezés alkalmas a közvetlen hatály elfogadására, ami sokat segíthetne az egyenlő megítélés hatékonyságán.⁹⁴ Az első tényező, hogy a diszkrimináció elleni küzdelem oszthatatlan, egységes intézkedési rendszert követel meg, azt nem lehet „szétszabdalni”. Lényeges továbbá, hogy a diszkrimináció nemcsak a foglalkoztatás területén jelentkezhetsen, és az egységes fellépés ezért is indokolt. A második tényező, hogy a közösségi antidiszkriminációs rendelkezések az egyes diszkriminációs alapok tekintetében különböző szintű listát tartalmaznak, és ezeket azonos szintre kell hozni. Másképpen fogalmazva meg lehetne alkotni egy egységes közösségi antidiszkriminációs jogot. Harmadikként említi, hogy a 13. cikkely szilárd bázist teremtett a közvetett közösségi intézkedések számára. Ilyen például az egyenlő megítélés követelményének közösségi klauzulája. Ez szinte felkínálja az egységes antidiszkriminációs jog kimunkálását. Negyedik okként jelöli meg, hogy a „*combat against discrimination*” kitétel megköveteli a közösségtől a folyamatos és kezdeményező, aktív, összehangolt politika kimunkálását. Ez szükségessé teszi a jogi, a rendvédelmi intézmények összehangolását, hiszen valójában az unió harmadik pillérére ható probléma megoldásáról van szó. Annak ellenére azonban, hogy a 13. cikkely hatályba lépése óta számos összehangolt cselekvés történt, a 13. cikkely közvetlen hatálya legalábbis megkérdőjelezhető. A Bíróság ugyanis eddig még nem mondta ki e rendelkezés közvetlen hivatkozhatóságát, szemben példának okáért a 119. (jelenleg 141.) cikkellyel.⁹⁵

191. A Szerződés 13. cikkelye azonban nyilvánvalóan nem maradt következmények nélkül. Két olyan irányelv is megszületett, amely egyértelműen azt a folyamatot bizonyítja, hogy az unió az egyenlő megítélés követelménye partikuláris megközelítésétől egy komplex, átfogó megoldás irányába halad, még akkor is – ismételten Thüsing kifejezésével élve –, ha a cél világos ugyan, de még messze van. A faji és etnikai hovatartozástól független egyenlő bánásmód biztosításáról szóló irányelv⁹⁶ szintén jelentős lépésnek tekinthető, különösen a Maastrichti Szerződés 8. cikkelyének (1) bekezdése miatt, amely bevezette az uniós polgárság intéz-

93 Lásd ezzel kapcsolatban *Barnard* okfejtését, aki a 12. és a 13. cikkely összehasonlítása alapján azt a következtetést vonja le, hogy az utóbbi alkalmazási köre szűkebb. Barnard 2006, 307. A problémát elemzi Gyulavári 2001, 153.

94 Kenner 2003, 394.

95 Lásd erről Gyulavári 2001, 153.

96 A Tanács 2000 június 29-i 2000/43 irányelve a faji és etnikai hovatartozástól független egyenlő bánásmód követelményéről. Ennek az irányelvnek a megalkotásával kapcsolatban egyöntetű az a vélemény, hogy az előzmények ellenére, nem született volna meg a 13. cikkely nélkül.



ményét.⁹⁷ A másik irányelv pedig láthatóan törekedett egyfajta egyenlő megítélésbeli integrációra, azaz kialakítani a foglalkoztatás és a munkavállalás területén az egyenlő megítélés általános kereteit.⁹⁸

A faji és etnikai hovatartozástól független egyenlő megítélésről szóló irányelv nem tartalmazza a faj fogalmát, illetve nem fejt ki bővebben az etnikai hovatartozás mibenlétét, azonban a preambulum 6. pontjában rögzíti, hogy az Unió elutasítja az olyan elméleteket, amelyek különböző emberi fajok létezését állítják, ebből következően a „faji eredet” fogalmának használata az irányelvben tehát nem jelenti az ilyen elméletek elfogadását. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy az irányelv hallgatása fenntartotta a korábbi állapotot, és nem egy esetben okozott értelmezési nehézséget. Több tagállamban tettek kísérletet arra, hogy a faj, vagy az etnikai hovatartozásnak valamiféle tesztjét, illetve kritériumrendszerét kidolgozzák. Az első erre vonatkozó kísérlet még a 70-es évek végén történt Nagy-Britanniában az 1976 évi *Race Relations Act* rendelkezéseivel összefüggésben. A House of Lords fejlesztette ki az ún. „distinct community” tesztet, amelynek lényege az volt, hogy az egyes csoporthoz tartozó egyéneket annak megfelelően azonosították, hogy maga a csoport milyen meghatározó sajátosságokkal rendelkezik történelmében, kultúrájában, valamint nyelvében.⁹⁹ Ennek alapján kíséreltek meg kialakítani bizonyos csoportképző ismérveket, és ennek alapján csoportokat képezni a jogalkalmazás számára. Mint ahogyan *Kenner* utal rá, ennek a tesztnek nagy hiányossága volt szubjektivitása, amely azáltal tette labilissá, hogy egyes csoportok minősítését és besorolását, mások kihagyását nem lehetett objektív módon igazolni.¹⁰⁰

Témám szempontjából kiemelkedő az irányelv 3. cikkelye. Ennek értelmében mind a magán, mind a közsférában – a közösségre átruházott hatáskör keretei között – az irányelv hatálya minden személyre kiterjed az alábbi vonatkozásokban:

- a foglalkoztatáshoz, az önfoglalkoztatáshoz és a szakmához jutás feltételei, beleértve a kiválasztási szempontokat és a felvételi követelményeket, a tevékenység fajtájától függetlenül és a szakmai hierarchia valamennyi szintjén, a szakmai előrelépést is ideértve;
- a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és át-képzés valamennyi fajtájához és szintjéhez való hozzájutás, beleértve a szakmai gyakorlatot;
- a foglalkoztatás és a munkafeltételek, beleértve az elbocsátást;
- a munkavállalói, illetve a munkáltatói szervezetekben, vagy bármilyen szervezetben való részvétel, amelyeknek tagjai valamilyen foglalkozáscsoport-hoz tartoznak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott szolgáltatást is;
- a szociális védelem, a szociális biztonság, egészségügyi ellátás és szociális kedvezmény;
- az oktatás és a köz számára elérhető árú és szolgáltatások igénybevétele, beleértve a lakhatást. Lényeges azonban, hogy az irányelv nem terjed ki az *állampolgárságon alapuló* megkülönböztetés tilalmára, illetve nem érinti harmadik orszá-

97 Lásd erről többek között Beauthier 1990; Fischer 1992; Mouton 1996; Teague 1999.

98 A Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve általános keret kialakításáról az egyenlő bánásmód biztosítására a foglalkoztatás és a munkavállalás területén.

99 Lásd erről részletesen Guild 2000, 416–431. Lásd továbbá a *Mandla v. Dowell Lee* [1983] 2 AC 548. esetet.

100 Az egyik ilyen csoportot alkották az ún. *traveller communities*. Ide tartoztak többek között a cigányok. Lásd az ilyen csoportosítással kapcsolatban a *CRE v Dutton* [1989] IRLR 8 (CA) ügyet. Megfigyelhető volt, hogy példának okáért vallási alapon minősítették a szikheket és a zsidókat, de a muzulmánokat nem. Lásd *Kenner* 2003, 405.



gok polgárainak és a hontalanoknak a tagállamok területére való belépésre és tartózkodására vonatkozó előírásokat, valamint mindazokat a bánásmódokat, amelyek a harmadik országok polgárai és a hontalanok jogállásával kapcsolatosak.

Az irányelv 4. cikkelye értelmében azonban nem minden megkülönböztetés minősül hátrányos megkülönböztetésnek, azaz nem minden megkülönböztetés sérti az egyenlő megítélés követelményét. E rendelkezés értelmében a tagállamok ugyanis nem kötelesek diszkriminációnak minősíteni a faji, valamint az etnikai hovatartozással összefüggő eltérő bánásmódot, ha azok az adott foglalkozási tevékenység természete vagy gyakorlásának követelményei miatt lényeges és meghatározó foglalkoztatási követelménynek minősülnek, feltéve, ha törvényes célról van szó, és a követelmények arányosak az elérendő céllal.¹⁰¹ Ez a rendelkezés – álláspontom szerint – kulcsfontosságú az egyenlő megítélés követelményének betartása tekintetében. Thüsing az irányelv 4. cikkelyét összehasonlító megközelítésben elemzi, többek között az amerikai CRA VII. fejezetében foglalt hasonló tartalmú szabály tükrében.¹⁰² A kivételek a szigorú megítélés alá esnek, és csak azokban az esetekben megengedettek, amelyekben feltétlenül szükségesek. Ezek az esetek jószerével a *bona fide occupational qualification* intézménye körébe tartoznak.¹⁰³ Talán még ennél is szigorúbb korlátokat von a kivételek köré a BGB, amely csak annyiban enged eltérést, amennyiben a sajátos körülmények fenntartása a munkáltató tevékenységéhez elengedhetetlenül szükséges.¹⁰⁴

Az irányelv továbbra is lehetővé teszi, illetve nem zárja ki azt a lehetőséget, hogy a tagállamok olyan megerősítő intézkedéseket hozzanak, illetve programokat fogadjanak el, amelyek a faji vagy etnikai hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést megakadályozzák vagy kiegyenlítik. Ezt a fajta megfogalmazást számos

101 Az angol szöveg értelmében: '...by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.'

102 Thüsing 2001, 397–418. A CRA 703. cikkelye értelmében: 'It shall be an unlawful employment practice for an employer (1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or (2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.'

103 Ilyen kivételnek számít, ha példának okáért egy Európában vagy az USA-ban működő távol-keleti étteremben a munkáltató rágaskodik az adott országból származó szakács vagy felszolgáló személyéhez. Ugyanilyen kivételnek számít, illetve megítélés alá esik, ha egy színházi szerep eljátszásának egyik meghatározó feltétele, például a bőrszín. Az alábbi esetek érdemelnek figyelmet. *Fernandez v. Wynn Oil Co.*, 653 F.2d 1273 (9th Cir. 1981); *Diaz v. PanAm World Airways*, 442 F.2d 385 (5th Cir. 1971); *Torres v. Wisconsin Dept. of Health and Social Service*, 859 F.2d 1253 (7th Cir. 1988). A Supreme Court gyakorlatából *Western Airlines v. Criswell*, 472 U.S. 400, 104 (1985) ügyet. Megjegyzem, hogy ez utóbbi eset a kor szerinti diszkrimináció és a BFOQ viszonylatát érinti. Lásd erről Pechman 1997.

104 Lásd BGB § 611a (1) bekezdés második mondatát. A szövegezés az alábbi: *Eine unterschiedliche Behandlung wegen seines Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer ausübende Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist.* Tény, hogy ez a rendelkezés csak a nemek közötti megkülönböztetést említi, azonban a jogalkalmazás az irányelv óta a faji és a nemzeti hovatartozás alapján történő megkülönböztetésre is kiterjeszti. Végezetül megjegyzendő, hogy hasonlóan erős megszorítást tartalmaz a CT Art. L. 122-45 régi számozás, új számozás L. 1132-1). A fogalmazás a következő: *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.*





kritika érte. Thüsing egyik vádja az irányelv érintett 5. cikkelye ellen az, hogy általa továbbra is nyitva marad, hogy mi a különbség a jogi egyenlő bánásmód és a tényleges/eredmény-egyenlőség között (*rechtliche Gleichbehandlung und tatsächliche Ergebnisgleichheit*).¹⁰⁵ A fentiekben utaltam rá, hogy az Európai Bíróság a férfiak és a nők közötti megerősítő intézkedésekkel kapcsolatosan egymást követő több ügyben kialakította azokat a kritériumokat, amelyek mindenképpen prioritást élveznek a nők javára hozott ilyen intézkedések, döntések meghozatala során.¹⁰⁶ A Bíróság értelmezése szerint a 76/207/EGK irányelv 2. cikkelyének (1) és (4) bekezdése kizárja az olyan nemzeti szabályok alkalmazását, ha a jelöltek azonos képzettsége esetén – minden egyéb körülmény vizsgálata nélkül – automatikusan elsőbbséget biztosítanak a nőknek.¹⁰⁷ Ezzel szemben viszont nem zárható ki a nőket előnyben részesítő olyan szabály alkalmazása, amelynek értelmében, ha a női alkalmazottak száma kevesebb az adott szektorban, továbbá a férfiak és nők azonos mértékben alkalmasak a munka elvégzésére – hacsak nem áll fenn egy vagy több olyan körülmény, amely egyértelműen a férfi jelölt javára történő döntést indukál –, a nőt kell alkalmazni.¹⁰⁸ Mindezzel összefüggésben utalnak arra, hogy példának okáért az Egyesült Államok jogalkalmazása szigorúbb teszt alapján, és talán pontosabb paraméterek mentén alakította ki a már említett *affirmative action* intézményét.

192. A második keretirányelv egyrésztől kibővíti az egyenlő megítélés követelményét további tényállásokkal, mint a vallás, a meggyőződés, a fogyatékoság, az életkor és a szexuális orientáció, másrésztől azonban szűkíti alkalmazásának tárgyi hatályát, amennyiben csak a foglalkoztatás és a munkavállalás területét jelöli meg. Így kétségtelenül bizonyos ellentmondás áll fenn a tárgyalt két irányelv között. Nagyobb probléma ennél, hogy ez az irányelv is hallgat alapvető fogalmakról, így nem határozza meg vallást, a meggyőződést stb. Ez többek között azért is aggályos lehet, mert időközben, illetve a keretirányelv megalkotása előtt a tagállamok belső jogukban meghatároztak e fogalmak közül néhányat, és egyáltalán nem volt bizonyos, hogy példának okáért a „fogyatékosággal élő” definíciója mindenütt azonos értelmet nyert.¹⁰⁹ Thüsing mindebből azt a következtetést vonja le, hogy a fogyatékosággal élő fogalmát széles értelmezéssel kell alkalmazni.¹¹⁰ Témám szempontjából egyáltalán nem közömbös, hogy melyek azok a tényállás-

105 Thüsing 2001, 415 – 417.

106 Lásd a 450/93. *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen* [1995] ECR I – 3051; 409/95. *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen* [1997] ECR I – 6363; 407/98. *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist* [2000] ECR I – 5539 ügyeket.

107 *Kalanke*-ügy.

108 *Marschall*-ügy.

109 *Kenner* utal arra, hogy az angol jogban a fogyatékkal élők fogalma viszonylag szűk körű szabályozásban részesült, különösen, ha az amerikai szabályozáshoz viszonyítjuk. Az 1995. évi angol *Disability Discrimination Act* Art. 1 (1) bekezdése az alábbi meghatározást adja: *Subject to the provisions of Schedule 1, a person has a disability for the purposes of this Act if he has a physical or mental impairment which has a substantial and long-term adverse effect on his ability to carry out normal day-to-day activities*. Ehhez képest az amerikai *Americans with Disabilities Act* (1990) Sec. 3 (2) bekezdése értelmében: *The term „disability” means, with respect to an individual a) a physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual; b) a record of such an impairment; or c) being regarded as having such an impairment*. Ezzel összefüggésben joggal utal az angol bíróság azon kérdésére, illetve kezdetben talán kissé bizonytalan jogértelmezésére, amely arra irányult, hogy a rövid ideje, vagy éppen időszakosan (alkalomszerűen) fogyatékos személyek a törvény hatálya alá tartoznak-e vagy sem. *Kenner* 2003, 405. Hasonló kritikával él Thüsing is, aki a fogyatékosok tekintetében utal a *Bundesverfassungsgericht* gyakorlatára, amelynek értelmében kétség esetén *Schwerbehindertengesetz* fogalom meghatározását kell alapul venni. Thüsing 2001, 401–402. Ettől ismételtelt eltér a már említett CT Art. L. 122-45 (régi számozás 1132-1).

110 Thüsing 2001, 402.



ok, amelyek alapján a fogyatékossgal élő megítélése diszkriminatívnak minősül. Az irányelv 5. cikkelye ésszerű feltételeket rögzít. Ez a munkáltatókat terheli, e követelmények alól csak abban az esetben mentesül, ha ezeknek a feltételeknek a biztosítása a munkáltatóra aránytalan terhet róna. Rendkívül figyelemreméltó az 5. cikkely utolsó mondata. Ennek értelmében ez a teher nem minősül aránytalan-nak, ha a tagállamok azokat ellensúlyozzák a fogyatékkal élőkre irányuló politikájuk keretei között. A fogyatékkal élők hátrányos megkülönböztetése szempontjából lényeges ugyanakkor, hogy nem teszi kötelezővé a tagállamok számára a fogyatékkal élők foglalkoztatását, szakmai előmenetelének biztosítását, munkajogviszonyuk fenntartását stb., ha az érintett erre nem alkalmas. Erre utal Lenz megjegyzése is, aki szerint egy fogyatékkal élőknek nincs igénye egy adott munkahely megszerzésére, amennyiben arra nem alkalmas.¹¹¹ Az irányelvnek ezzel a részével kapcsolatban nem túlzó az a megállapítás, hogy talán már nem több egy csontváz-nál, mert a nemzeti jogok, és különösen a tagállamok esetjoga, ha nem is azonosan, de olybá tűnik, egyre szélesebben értelmezi ezt a körülményt.

Az irányelv hallgatása szintén jelentős problémákat okoz a vallás, illetve a meggyőződés (világnézet) fogalmának meghatározásánál. Ami a vallást illeti, csupán az egyértelmű, hogy nem könnyen szubszumálható fogalomról van szó. Thüsing helytállóan jegyzi meg, hogy nem egy esetben intuíció alapján minősül egy meghatározott meggyőződés, hit, világnézet vallásnak, vagy marad kívül e fogalmon.¹¹² Példaként hozza fel napjaink e tárgybeli egyik lehetséges konfliktusforrását, a szcientológiát. Egyes országok elutasítják, hogy a szcientológia hívői vallási közösséget alkotnának, míg mások nem.¹¹³ Megjegyzem, hogy ez a probléma természetesen nemcsak a szcientológia és egyéb közösségek viszonylatában merül fel, és a kérdés korántsem munkajogi, foglalkoztatási probléma. Ezzel összefüggésben ismét felmerül a kérdés, milyen esetekben áll fenn a vallási vagy akár világné-

111 Lenz 1999. Art 13 EG Rn 14.

112 Thüsing 2001, 405.

113 Az előbbi csoportba tartozik többek között Németország és Franciaország. Lásd ezzel kapcsolatban a BAG 22.3.1995 (NJW 1996, 143–153.). Ebben az ügyben a BAG rögzítette: „*Scientology Kirche Hamburg e.V. ist keine Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft i.S. der Art 4, 140 GG, Art. 137 WRV.*” Lásd továbbá Regina v. Registrar General, Ex parte Segerdal [1970] 2 QB ügyet. Az ezzel kapcsolatos vitában Lord Warner a vallási diszkriminációval összefüggésben alábbiakat fejtette ki: *I accept fully the need for racial and religious tolerance. The European Convention on Human Rights, now enshrined in the Human Rights Act, provides full protection for individuals to pursue and practice their personal religious beliefs. That is as it should be. But I doubt that we should go further for two practical reasons. First, my noble friend mentioned the issue of cults. It will be extremely difficult to produce a legislative definition of „religious discrimination” that does not protect cults inappropriately. We know from the work of the Information Network on New Religious Movements that there are approximately 2,000 religious cults in Europe. Many are small; some are innocuous; some are less so. There exists a considerable history of cults preying on vulnerable people, breaking up families and obtaining large sums of money from gullible and vulnerable people. Some cults pose as religions. For example, I recall that some years ago the Court of Appeal ruled against the recognition of the Scientologists’ so-called „chapels” and „ministers”. The German Government have taken a very strong line in regard to Scientologists. If we produced legislation in the area of religious discrimination we would see more of this kind of approach, and that would inhibit any government of the day from taking action against inappropriate cults. Secondly, I should like to touch on the difficult issue of when it may be legitimate to discriminate against somebody in employment and otherwise on the grounds of their religious beliefs. I do so as someone who has been a director of social services and has had to bear those issues in mind when dealing with employment relating to children. It may well be right not to approve somebody as an adoptive or foster parent because their strident and excluding religious beliefs would work against the best interests of a child. One may well have to remove the head of a children’s home because he or she seeks to impose their beliefs on vulnerable children in their care. School governors may well think it inappropriate in a multi-cultural society to appoint a head teacher with obtrusive beliefs in a particular religion. These are all real situations that people would have to grapple with in the world in which we live if there was strong employment legislation to prevent people from exercising their judgment when they thought that strong religious beliefs were being used inappropriately in an employment context.* Lásd House of Lords Debates 28 Oct. 1999, cols 462–463. Ezzel szemben ugyanakkor lásd Cour d’appel de Lyon 28.7.1997, D. 1997, IR, S. 197.; Hernandez v. Commissioner Internal Revenue 109 S.Ct. 2136 (1989) stb.



zeti (meggyőződésen) alapuló diszkrimináció. Tanulságos ebből a szempontból a 4. cikkely tartalma, amely az Amszterdami szerződéshez csatolt 11. számú nyilatkozaton alapul. Ez tulajdonképpen az ún. *Tendenzbetrieb*, illetve az ehhez némiképpen hasonló *bona fide occupational qualification* intézményét rögzíti, amennyiben meghatározott munkáltatók tevékenysége egy bizonyos valláshoz vagy világnézethez kötött, illetőleg adott esetben olyan körülmények merülhetnek fel, amelyek folytán csak egy adott világnézethez, meggyőződéshez tartozó munkavállaló alkalmazása lehetséges.¹¹⁴ Ezeknél a munkáltatóknál nyilvánvalóan nem jöhet szóba a vallási vagy világnézeti alapon történő hátrányos megítélés, hiszen tevékenységük alapja éppen egy adott vallás vagy világnézet közvetlen, illetve közvetett érvényesítése.¹¹⁵ Lényegesebb azonban ennél a nem *Tendenzbetrieb* munkáltatóknál megvalósuló vallási vagy világnézeti alapú diszkrimináció elhatárolása a megengedett megkülönböztetéstől. A példák mind az amerikai, mind az európai jogban szép számmal jelen vannak, és számos típusuk közismert.¹¹⁶ Ez a probléma szerves összefüggésen van az emberi méltóság már korábban tárgyalt problematikájával, valamint általában a véleménynyilvánításnak és a munkajogviszony tartalmának összefüggéseivel. Mint ahogyan a későbbiekben részletesen elemzem, az *amerikai* jogalkalmazás ebben a tekintetben nem egyszer hozott egymással tartalmilag ellentétes döntéseket, amennyiben több elv figyelembevételével ítélkezett.¹¹⁷ Az mindenestre nyilvánvaló, hogy főszabályként a munkáltatónak kötelessége volt azokat az ésszerű feltételeket megteremtenie, amelyek a munkavállaló vallásgyakorlásához feltétlenül szükségesek voltak. Kétségtelen ugyanakkor, ez nem jelenti azt, hogy a munkáltatótól ún. túlzott terhek (*undue hardship*) vállalását is követelni lehetne.¹¹⁸ A *német* jogban szintén ismeretes az az intézmény, amelynek alapján a munkavállaló bizonyos tevékenységekről, amelyeket tilt vallása, lemondjon. Ebből következően a munkavállaló követelheti, hogy a munkáltatója ajánljon fel, illetve jelöljön ki olyan munkát, amely nem esik e tilalom alá.¹¹⁹

114 Lásd ezzel kapcsolatban a *Ker v. Dynalelectron Corp.*, 577 F. Supp. 1196 (N. D. Tex. 1983) ügyet. Ebben az esetben a Dynalelectron nevű cég csak muzulmán vallású helikopter pilótákat alkalmazhatott a Meka feletti átrepülés során, mert a saúd-i jog értelmében más vallású a szent helyre nem teheti be a lábát. Lásd még a *Feldstein v. Christian Sciences Monitor*, 555 F. Supp. 974 (D.Mass. 1983), vagy a *Corporation of Presiding Bishop v. Amos* 483 U.S. 327 (1987) ügyet.

115 Ebben az esetben legfeljebb egy látszólagos jogról való lemondásról beszélhetünk. Lásd erről Spieß 1997.

116 Így példának okáért a szombati vagy vasárnapi munkavégzést elrendelő munkaidő beosztás hatása a munkavállalók meghatározott csoportjaira, vagy a védősisak kötelező viselése és egyes vallásokhoz kapcsolódó viseletek relációja stb.

117 Lásd ebből a körből különösen a *Braunfeld v. Brown* 366 U.S. 599 (1961); a *Sherbert v. Verner*, 374 U.S. 398 (1963) ügyeket.

118 Lásd a *Trans World Airlines, inc. V. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977) ügyet.

119 A BAG számos határozatot hozott ebben a tárgyban. Az első ügy még 1960-ból származik. A BAGE 9,1 határozatában kimondta, hogy a Szövetségi Köztársaság egyetlen polgára sem kötelezhető munkaszerződése alapján olyan folyóirat előállításában közreműködni, amely a szabad, demokratikus jogállamot támadja, illetve a náci ideológiát, és tevékenységet dicsőíti. Később a BAG rendkívül lényeges indoklást publikált hasonló ügyben (BAG Urteil vom 22. 12. 1984 [AZR 436/83]). Ebben rögzítette, hogy a BGB 315. §-ának (*einseitige Leistungsbestimmungsrechte*) méltányos, az alkotmánnyal összeegyeztethető értelmezése szerint, a munkáltató nem jelölhet ki a munkavállaló számára olyan munkát, amely a munkavállalót elkerülhető lelkiismereti konfliktushelyzetbe hozza. (Az „elkerülhető” kitétel itt azt jelenti, hogy amennyiben a munkáltatónak lehetősége van alternatív megoldást találni a munkavállaló számára, a lelkiismereti konfliktus előidézését indukáló feladat elvégzésére jogszerűen nem utasíthatja a munkavállalót.) A munkáltató egyoldalú döntési hatalma (*Direktionsrecht*) nem korlátlan, hanem gyakorlása során mindkét fél érdekeit mérlegelni kell. Következik ez abból is, hogy a munkáltató szerződésből – azaz kétoldalú jognyilatkozatból – eredő munkavállalói köteleességet konkretizál. Tekintettel kell lenni arra, hogy a munkavállalónak a munkajogviszony elfogadásánál, létesítésénél számolnia kellett-e azzal, hogy lelkiismereti konfliktusai lehetnek a munkavégzés közben, valamint arra is, hogy a munkáltatónak az ilyen jellegű munka elrendelése vállalkozásának viteléhez feltétlenül szükségszerű vagy sem, végezetül arra is, hogy a munkáltató fel tud-e ajánlani egyéb munkát azért, hogy a jövőbeli hasonló lelkiismereti konfliktusokat elkerülje. Végeredményben a BAG a munkáltató általi felmondást főszabályként szociálisan nem tartja igazoltnak, de *ultima ratió*ként elfogadja. Lásd: BAG Urteil vom 24.05.1989 – 2 AZR 285/88 (Düsseldorf). Végezetül nyomtatékosítani szükséges, hogy a munkavállaló világnézeti, vallási meggyőződése nem korlátozza a vállalkozás saját üzletmenetére vonatkozó döntéseit. Lásd erről részletesen a következő fejezetben.





193. A keretirányelv tiltja az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetést, amely rendkívül összetett problematikát foglal magában. Az irányelv egyes preambulum-bekezdései már önmagukban is értelmezési nehézségeket okoznak. A preambulum (6) bekezdése rögzíti az idős ... személyek társadalmi és gazdasági beilleszkedésének fontosságát, sőt a (6) bekezdés szerint „külön figyelmet kell fordítani az idősebb munkavállalók támogatására azért, hogy munkaerő-piaci részvételük fokozódjon”. Mindehhez képest a preambulum (14) bekezdése értelmében az irányelv nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti intézkedéseket. Ebből is következően: „Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét. Az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek. Ezért elengedhetetlen a különbségtétel a főleg jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.”¹²⁰

A hivatkozott preambulum-bekezdések tartalmi ellentmondásai a közelmúltban az Európai Bíróság előtt lévő és részben már tárgyalat ügyekkel összefüggésben került az érdeklődés középpontjába.¹²¹ Hasonlóképpen értelmezési problémákat vetnek fel az irányelv egyes cikkelyei is. Így többen hangsúlyozzák a 2. cikkely (2) bekezdése a) és b) pontjai közötti ellentmondást, amennyiben a közvetlen diszkrimináció nem, viszont a közvetett diszkrimináció igazolható, amennyiben az adott intézkedés objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek.¹²² Kulcsfontosságú az irányelv 6. cikkelye, amely nem arról rendelkezik, hogy mikor hátrányos az életkor alapján történő megkülönböztetés, hanem azokat a körülményeket kíséri meg – legalábbis példálózóan – felsorolni, amikor nem az. A közösségi jogalkotó rögzíti, hogy a tagállamok nem kötelesek hátrányos megkülönböztetésnek minősíteni az életkorral összefüggő eltérő bánásmódot, ha az adott foglalkozási tevékenység természete vagy gyakorlásának körülményei lényeges és meghatározó foglalkozási körülménynek bizonyulnak, feltéve, ha jogszerű célról van szó, és a követelmények arányosak az elérendő céllal. Az irányelv ezt követően körülírja, hogy a fentieknek megfelelő megkülönböztető bánásmód többek között mit jelenthet. Ebben a körben az egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt intézkedések összefügghetnek a foglalkoztatáspolitikával, a munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzésekkel, amennyiben a jelzett célok elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek. A 6. cikkely (1) bekezdésének a) pontja alapján az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja – többek között – „a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biz-

120 2000/78/EK irányelv (25) preambulum-bekezdése.

121 Lásd többek között a *Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA* [C-411/05]; az *The Incorporated trustees of The National Council on Aiging (Age Concern England) v. secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* [C-388/07]; a *Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* [C-341/08] ügyeket, amelyekben már döntés született. Előzetes döntéshozatali kérelemmel van a Bíróság előtt a *Pensionversicherungsanstalt v. Dr. Cristiane Kleist* [C-356/09]; az *Ingeniørforeningen i Danmark, Ole Andersen v. Region Syddanmark* [C-499/08]; *Gisela Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsgesellschaft mbH* [C-45/09]; *Deutsche Lufthansa AG v Gertraud Kumpan* [C-109/09] ügy.

122 Lásd Hepple 2003, 79–93.; Swift 2006, 235–237.



tosítása céljából;...” Ebben a kontextusban tanulságos a c) pont tartalma is, amennyiben nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a felvétel maximális korhatárhoz kötése, amely a kérdéses pozíció betöltésénél azon a munkáltatói érdeken alapul, hogy a munkavállaló a nyugdíjazás előtt még ésszerű ideig álljon munkajogviszonyban.

194. A kor szerinti nem egyenlő bánásmód *versus* diszkrimináció problematikája a jegyzetben hivatkozott ügyekben egy rendkívül kényes kérdés köré csoportosult. Ezekben az esetekben – szubsztanciájában azonos, részleteiben azonban eltérő szabályozás, illetve tényállás alapján – a meghatározott feltételek teljesülése esetén az ún. kényszernyugdíjazás jogrendbe illesztése, illetve ennek minősítése volt a döntés tárgya. A *Félix Palacios de la Villa* ügyben a Bíróság megállapította, nem ellentétes az irányelvvel az a nemzeti jogszabály, amely érvényesnek minősíti a kollektív szerződésekben megállapított, kényszernyugdíjazásra vonatkozó olyan kikötéseket, amelyek a kényszernyugdíjazás előfeltételül csupán azt írják elő, hogy a munkavállaló elérje a nemzeti szabályozás által 65 évben megállapított nyugdíjkorhatárt, és teljesítse a járulékfizetésen alapuló öregségi nyugdíjra való jogosultságra vonatkozó társadalombiztosítási jogi feltételeket, amennyiben:

- ez az intézkedés – bár életkoron alapul – a nemzeti jog keretein belül a foglalkoztatás- és a munkaerő-piaci politika jogos céljával objektíven és ésszerűen igazolható, továbbá

- e közérdekű célkitűzés elérésének eszközei megfelelőnek és szükségesnek tűnnek.¹²³ A Bíróság többek között az alábbiakat hangsúlyozta. Az irányelv (25) preambulumbekzdéséből az is következik, hogy „az illetékes nemzeti hatóságoknak választaniuk kell a politikai, gazdasági, demográfiai és/vagy költségvetési rendet érintő megfontolások függvényében, és tekintettel egy adott tagállam munkaerőpiacának konkrét helyzetére, hogy meghosszabbítják a munkavállalók aktív kereső időszakát, vagy épp ellenkezőleg: a munkavállalók minél korábbi nyugállományba vonulásáról rendelkeznek. ... Ráadásul ezt az eszközt nem lehet úgy tekinteni, hogy túlzott mértékben sértene a nyugdíjkorhatár elérése folytán kényszernyugdíjazott munkavállalók jogos elvárásait, mivel a vonatkozó szabályozás nem csupán egy meghatározott életkoron alapul, hanem szem előtt tartja azt a körülményt is, hogy az érdekeltek szakmai pályafutásuk befejeztével az alapügyben felmerült nemzeti nyugdíjrendszerben előírthoz hasonló, ésszerűnek tekinthető mértékű öregségi nyugdíj biztosítása révén pénzügyi ellentételezésben részesüljenek.”¹²⁴ Ami a konkrét intézkedéseket *versus* általános jogelveket illeti, a Bíróság kiemelte, hogy „egy tagállam hatóságai ésszerűen vélhetik úgy, hogy a munkavállalónak az előírt nyugdíjkorhatár elérése miatti kényszernyugdíjazása megfelelő és szükséges lehet a nemzeti foglalkoztatáspolitikai keretein belül hivatkozott jogszerű cél eléréséhez, amely a teljes foglalkoztatottságnak a munkaerőpiachoz való hozzáférés elősegítése révén történő előmozdítása.”¹²⁵

123 C-411/05 ügy 79. pontja.

124 C-411/05 ügy 69., 73. pontja

125 C-411/05 ügy összefoglalásának 2. pontját. Érdemes ezzel összefüggésben utalni Mazák főtanácsnok indítványának 134. pontjára. „Nem gondolom, hogy az általános jogelvek – általában – nem rendelkeznek a közvetlen hatály érdemi követelményeivel (feltétlenség és kellő pontosság). A lényeg szerintem az, hogy az általános elv fogalma inkább valamely rendelkezés konkrét formájával, mintsem konkrét tartalmával van összefüggésben: olyan jogforrást ír körül, amely nagyon változatos tartal-



Az *Age Concern England* ügyben a Bíróság végkövetkeztetése hasonló volt az előzőekben ismertetettéhez. Ebben az esetben a *National Council on Ageing* a nemzeti szabályozás¹²⁶ bizonyos rendelkezéseinek jogszerűségét vitatta. Álláspontja szerint a közösségi jogalkotó a 2000/78/EK irányelv 6. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében az objektív és ésszerű kimentési okok felsorolásával azt a kötelezettséget akarta a tagállamokra róni, hogy átültető jogszabályaikban állítsák fel a törvényes cél által igazolható bánásmódbeli eltérések külön listáját.¹²⁷ Továbbá, a rendelet nem határozza meg pontosan azokat a körülményeket, amelyek indokolhatnák az életkoron alapuló, közvetlen hátrányos megkülönböztetésre alkalmas bánásmódbeli eltérést, és nem tartalmaz semmiféle olyan különös rendelkezést, mint amilyenek a 2000/78/EK irányelv (25) preambulumbekezdésében szerepelnek.¹²⁸ Mindezzel szemben a Bíróság annak a nézetének adott hangot, hogy egy adott irányelvnek a belső jogba való átültetéséhez nem feltétlenül szükséges rendelkezéseinek valamely kifejezett vagy sajátos jogi normában történő alakszerű átvétele. Ez történhet – természetesen a szóban forgó irányelv tartalmától függően – általános elvek vagy általános jogi kontextus útján is, ha ezek alkalmasak az irányelv teljes körű alkalmazásának hatékony biztosítására. További követelménye ennek az átvételi módszernek még az, hogy – amennyiben az említett irányelv valamely rendelkezése a magánszemélyek számára jogok keletkeztetését célozza – ezekből az általános elvekből és általános jogi kontextusból eredő jogi helyzet kellőképpen pontos és világos legyen, és a kedvezményezetteknek lehetőségük nyíljon jogaik teljes körű megismerésére és adott esetben a nemzeti bíróságok előtti érvényesítésére.¹²⁹

195. Végezetül az életkoron alapuló nem egyenlő bánásmód *versus* diszkrimináció problémaköre talán a legélesebben a *Domnica Petersen* ügyben rajzolódik ki.¹³⁰ Ebben az ügyben Domnica Petersen a társadalombiztosítási pénztárral állt szerződésben, és ennek keretében folytatta fogorvosi hivatását. A német szabályozás értelmében ugyanis a kötelező egészségbiztosítás garantálásáról és rendszerének fejlesztéséről szóló 1992. december 21-i törvény¹³¹ a társadalombiztosítóval szerződött orvosokra alkalmazandó felső korhatárt vezetett be. Ennek értelmében, a társadalombiztosítóval szerződött orvos tevékenységének ellátására vonatkozó engedélye annak a naptári negyedévnek a végén szűnik meg, amikor a társadalombiztosítóval szerződött orvos a 68. életévét betölti. Ez a rendelkezés a társadalombiztosítási pénztárral szerződésben álló fogorvosokra is vonatkozik. Mindezzel összefüggésben szükséges idézni a vonatkozó törvény indokolásából. A jogalkotó álláspontja szerint: „a társadalombiztosítóval szerződött orvosok számának alakulása a kötelező egészségbiztosítás megnövekedett kiadásainak fontos okára mutat rá. A társadalombiztosítóval szerződött orvosok számának folyamatos növekedésére tekintettel korlátozni kell a társadalombiztosítóval szerződött orvosok számát. Az ellátás túltelítettségének megakadályozása nem csak az engedélyezés

mű és teljességű rendelkezéseket foglalhat magában az értelmező alapelvektől kezdve egészen a teljesen önálló szabályozóig, mint az alapvető jogok vagy a gondos ügyintézés és eljárás magasan fejlett közösségi jogi elve.”

126 *Employment Equality Age Regulation*, 2006 [SI 1031/2006.].

127 C-388/07 ügy 36. pontja.

128 C-399/07 ügy 37. pontja.

129 C-399/07 ügy 42. pontja.

130 *Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* [C-341/08].

131 *Gesetz zur Sicherung und Strukturverbesserung der gesetzlichen Krankenversicherung*; BGBl. 1992 I, 2266. o.



korlátozásával és nem csak a fiatal orvos generáció terhére történhet. E tekintetben a társadalombiztosítóval szerződött orvosokra vonatkozó kötelező korhatár bevezetése is szükséges.” Ugyanakkor az előterjesztő német bíróság felhívta a figyelmet a korhatár-korlátozás alóli négy kivételre, hangsúlyozva, hogy az első három a vonatkozó jogszabály rendelkezése, a negyedik pedig az első háromból következik. A kivételek az alábbiak:

- ha az érintett orvos 68. életéve betöltésének időpontjában kevesebb, mint 20 éve tevékenykedik társadalombiztosítóval szerződött (fog)orvosként, és 1993. január 1-je előtt már ilyen engedéllyel rendelkezett, akkor az engedély legfeljebb e 20 éves időszak lejártáig meghosszabbodik;
- ha valamely engedélyezési körzet bizonyos területén az orvosi ellátottság elégtelensége alakult ki, vagy ez közvetlenül fenyeget;
- a társadalombiztosítóval szerződött (fog)orvos betegsége, szabadsága és továbbképzésen való részvétele esetén;
- mivel e szabályozás csak tevékenységüket a társadalombiztosítóval való szerződéses rendszerben gyakorló (fog)orvosokra vonatkozik, az e rendszeren kívül eső fogorvosok a kötelező korhatárra való tekintet nélkül folytathatják tevékenységüket.

Az előterjesztő bíróság mindezekkel összefüggésben két vonatkozásban fogalmazott meg kételyeket. Megfelel-e az irányelvnek, egy korábban bevezetett területi kvótának – a túlkínálat megszűnése miatti – eltörlését követően, a fiatal orvosok rendszerbe kerülésének támogatására hivatkozni. A bíróság álláspontja szerint ez az indokolás már nem tartható fenn.¹³² A második aggály megfogalmazása már jóval visszafogottabb. Az előterjesztő bíróság ugyanis egyetért a Bundesverfassungsgericht 2007. augusztus 7-i ítéletében hivatkozott céllal. Ezen ítélet szerint az említett korhatárt az indokolja, hogy védeni kell a kötelező egészségbiztosítási rendszer alapján ellátásra jogosult pácienseket az olyan idősebb korú szerződéses fogorvosok tevékenységéből eredő kockázatokkal szemben, akiknek a teljesítőképessége már nem optimális.¹³³ A bíróság ugyanakkor kételkedik abban, hogy ez az elemzés az irányelvre is érvényes lenne. „Szerinte az alapeljárás tárgyát képező korhatárra vonatkozó előírás nem minősül az irányelv 2. cikkelye (5) bekezdésének értelmében vett „intézkedésnek”, mivel az említett rendelkezés elfogadásának indoka még a jogalkotó álláspontja szerint sem az egészség védelme volt.”¹³⁴

A *Bundesverfassungsgericht* döntését *Bot* főtanácsnok is elemezte. Rámutatott arra, hogy a német alkotmánybíróság azt is irrelevánsnak tekintette, hogy a biztosítottak egészségvédelmét a törvény indokolása nem említi. A *Bundesverfassungsgericht* szerint ugyanis egy törvényi szabályozás alkotmányosságát az összes körülmény figyelembevételével kell vizsgálni, még akkor is, ha azok a törvényi indokolásban

132 C-341/08 ügy 22. pontja.

133 C-341/08 ügy 23. pontja. A *Bundesverfassungsgericht* döntését lásd 1 BvR1941/06 alatt. A *Bundesverfassungsgericht* azt az elemzést tartotta ezzel fent, amelyet korábban egy 1998-as ítéletében dolgozott ki, és úgy ítélte meg, hogy a jogalkotó, mérlegelési mozgásterére figyelemmel, nem köteles egyéni vizsgálatot előírni minden egyes, 68. életévét betöltött szerződéses orvos szellemi és fizikai teljesítőképességét illetően. Ellenkezőleg, a jogalkotó elfogadhat olyan általános szabályozást is, amely a tapasztalattal kapcsolatos adatokon alapul. A *Bundesverfassungsgericht* azt is kimondta, hogy nem releváns, hogy a törvény indokolásában nem szerepel a biztosítottak egészségének védelmére való hivatkozás, és emlékeztetett arra, hogy a jogi rendelkezések alkotmányosságának vizsgálatakor ő köteles valamennyi szempontot figyelembe venni, és nem korlátozhatja vizsgálatát csupán ezen indoklásra. A korábbi határozatokat lásd 1 BvR 2167/93 és BvR 2198/93 alatt, valamint vö. a BVerfGE 103, 172 – *Altersgrenze für Kassenärzte* (2001) ügygel.

134 C-341/08 ügy 24. pontja.





nem jelennek meg.¹³⁵ Lényeges a főtanácsnok által kialakított álláspont az említett negyedik kivétellel összefüggésben.¹³⁶ Ez a kivétel – véleménye szerint – a fogorvosok szakmai tevékenysége szabadságának védelmére irányul, és ez a kivétel sem kérdőjelezi meg a törvényben meghatározott rendelkezés koherenciáját a kötelező egészségbiztosítás pénzügyi egyensúlyának megőrzésére irányuló cél tekintetében.¹³⁷ A negyedik kivétel megítélésénél az adott ügyben született ítélet is ambivalens. A Bíróság meglehetősen hosszasan elemezte a negyedik kivétel által felvetett koherencia problémát. Kiindulópontként szolgál, hogy egy ilyen jellegű kivétel a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve alóli eltérést jelent, így azt megszorítóan kell értelmezni. A Bíróság azt is rögzíti, hogy ez a kivétel oly széles körű, hogy nem tekinthető elengedhetetlennek a közegészségügy védelméhez.¹³⁸ Következésképpen, „ha az alapeljárás tárgyát képező intézkedés által elérni kívánt cél a páciensek egészségének védelme az orvosok és fogorvosok teljesítőképességének szempontjából nézve, akkor ezen intézkedés inkoherenciát mutat a fent említett negyedik kivétel megléte miatt.”¹³⁹ Mindezzel szemben: „ha viszont az említett intézkedés célja a közegészségügyi rendszer pénzügyi egyensúlyának fenntartása, akkor a negyedik kivétel nem veszélyezteti az elérni kívánt célt.”¹⁴⁰ Végeredményben ezt foglalta össze a Bíróság döntésének végleges szövegében.

196. Az Unió anti-diszkriminációs jogalkotását a partikuláris szabályozástól a komplex megoldás keresésére való törekvéssel jellemeztem.¹⁴¹ Ezt a folyamatot tükrözi a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/56/EK (*recast*) irányelv. Ez az irányelv több korábbi irányelv tartalmát foglalja magában – nem egy területen átdolgozott szövegezéssel –, valamint felhasználta a Bíróság gyakorlatának legfontosabb következtetéseit is.¹⁴² Az irányelv a szakképzéstől kezdve a munkaviszony megszüntetéséig, ezen belül általában a munkafeltételek, az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményén keresztül valóban a foglalkoztatás számos szegmensét érinti, és ezeken kívül kiemelt jelentőséget tulajdonít az eljárási szabályoknak. Az irányelv 9. cikkelye – talán szokatlan módon – példákat hoz fel a megkülönböztetés egyes területeire. Ezek nem elsősor-

135 C-341/08 ügy Bot főtanácsnok indítványa 21. pontja.

136 Ez azért is fontos, mert a kérdést előterjesztő bíróság is az iránt érdeklődött, hogy van-e jelentősége ennek a körülménynek, ha a jogalkotó nem ezt a célt tartotta szem előtt. C-341/08 ügy 30. pontja.

137 C-341/08 ügy Bot főtanácsnok indítványa 21. pontja.

138 „Ha ugyanis az alapeljárás tárgyát képező korhatár célja a páciensek egészségének védelme, az érintett fogorvosok teljesítőképességének szempontjából nézve, akkor meg kell állapítani, hogy e kivétel alapján a páciensek nincsenek védve. E kivétel így az elérni kívánt céllal ellentétes irányú. Emellett idejét tekintve nem korlátozott, és még, ha semmilyen számadat nem áll e tekintetben rendelkezésre, potenciálisan valamennyi fogorvosra vonatkozik, és a páciensek nem elhanyagolható részét érintheti.” C-341/08 ügy 61. pontja.

139 C-341/08 ügy 62. pontja.

140 C-341/08 ügy 63. pontja. „E rendszer ugyanis a tagállam hatáskörébe tartozó azon terület, amelyért pénzügyileg a tagállam felelős, és meghatározásánál fogva nem terjed ki a magán-egészségügyi rendszerre. Következésképpen, valamely korhatárnak kizárólag a társadalombiztosítóval szerződésben álló fogorvosok tekintetében való bevezetése, annak érdekében, hogy ellenőrzés alatt tudják tartani a közegészségügyi ágazatot, összeegyeztethető az elérni kívánt céllal. Az a körülmény, hogy a kötelező egészségbiztosítási rendszeren kívül praktizáló fogorvosokra nem vonatkozik, nem veszélyezteti az érintett szabályozás koherenciáját.”

141 E helyütt nem elemzem az ezzel a folyamattal együtt járó problémát, hogy az egyre kiterjedtebb diszkriminációs kritériumok újabb elvarratlan szálakat indukálnak. Lásd még alább, a magyar szabályozás vizsgálatánál.

142 Lásd a 2006/54/EK irányelv preambulumának (1) bekezdését. Ami a bíróság gyakorlatát illeti, különös jelentőséget kap az irányelvben a foglalkoztatási nyugdíj átfogó értelmezése. Lásd a *Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* [C-262/88] ügyet.





ban konkrétságuk miatt érdemelnek figyelmet, hanem azért, mert mintegy összefoglalását adják az eddig elért eredményeknek.¹⁴³ Az irányelv ismételten megkísérli annak hatályát kiterjeszteni az önálló vállalkozókra, anélkül azonban, hogy az önfoglalkoztató fogalmát tisztázná.¹⁴⁴ Az irányelv kiemelt jelentőséget tulajdonít a szociális párbeszéd intézményeinek, jelezve, hogy az egyenlő megítélés követelményének betartása, érvényesülése jóval túlmutat a szorosabb értelemben vett jogalkotáson.

Az egyenlő megítélés komplex megközelítésének folyamatába illeszkedik végezetül a hosszú vajúdas után megszületett 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzésről.¹⁴⁵ Talán nem túlzó az az állítás, hogy az irányelv megalkotása az előzmények és a tagállamok vonatkozó szabályozása alakulásának fényében egyenesen meglepő. A munkaerő-kölcsönzés az EU tagállamaiban egyre elterjedtebb foglalkoztatási módszerre vált. A kezdeti szabályozás meglehetősen heterogén volt,¹⁴⁶ de a későbbiekben a korábbi szigorúbb szabályozáshoz képest megfigyelhető volt egy erőteljes liberalizáció.¹⁴⁷ Ehhez képest az irányelv több tekintetben szigorú szabályozást vezet be. Mindenekelőtt szembeötlő a kölcsönzés fogalmának meghatározása. Az irányelv 3. cikkely (1) bekezdés e) pontja értelmében „kikölcsönzés: az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából.” Ebben a megfogalmazásban az „ideiglenes” (*vorübergehend, temporaire, temporarily*) jelleg érdemel figyelmet, különös tekintettel az 5. cikkely (5) bekezdésére.¹⁴⁸ Olybá tűnik, hogy az irányelv azt a tendenciát kívánja megakadályozni, amely ahhoz vezetett, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretei között történő foglalkoztatás már nem egyszerűen atipikus, hanem alternatív foglalkoztatásnak volt minősíthető. Ez természetesen újabb problémákat indukált, többek között felveti a polgári jogi jogviszony és a munkajogviszony integrálásának egyáltaláni megvalósíthatóságát, és ezáltal a klasszikus magánjogi elvek és a munkajog szociális megfontolások alapján kialakított követelményeinek a kollidálását is. Erre a problematikára a hazai szabályozás vizsgálatánál térek ki részletesen.

Ami az egyenlő bánásmódnak az irányelvben történő rendezését illeti, a szabályozás meglehetősen óvatos, mondhatni erősen csökkentett hatásfokú. A kiindulási pont az egyenlő bánásmód teljes, feltétel nélküli elismerése. Az 5. cikkely (1) bekezdése értelmében: „A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.” E ren-

143 Az irányelv ebbe a körbe tartozónak itéli a szociális biztonsági rendszerekben történő részvétel korlátozását, ezek kötelező vagy választható jellegének a szétválasztását, a rendszerekbe való belépés korhatárok szerinti differenciálását, az eltérő nyugdíjkorhatárokat férfiak és nők között, stb.

144 2006/54/EK irányelv 10–11. cikkely.

145 Az irányelv megalkotásának folyamatáról, annak egy ideig tartó kudarcairól lásd Borbély 2004, 185–2003.

146 Borbély csoportosítása szerint három szabályozási típus különböztethető meg. Egyes tagállamok egyáltalán nem szabályozták ezt a konstrukciót, mások csak a kölcsönadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyról rendelkeznek, míg a harmadik csoportba tartozó tagállamok komplex módon rendezik a munkaerő-kölcsönzést, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállaló jogállására. Borbély 2004, 187. Lásd erről Bankó 2001.

147 Lásd az egyes országokról Grillberger 2008, 151–164.; Settes 2007.; Tiraboschi 2008, 427–458.; Kauhanen 2001; Tijdens–van Klaveren–Houwing–van der Meer–van Essen 2007, 138–185.; Morris 2004, 101–113.; Eklund 2002, 311–333.; Böheim–Cardoso 2007, 1–33.

148 A nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából.





delkezésből következően az egyes országokban ismert bizonyos mértékű időbeli korlát eltűnik, hiszen a jogalkotó a „kölcsönzés időtartamát” rögzíti.¹⁴⁹ Ezt követően azonban az eltérés lehetőségét taglaló szabályok sora következik. Álláspontom szerint az 5. cikkely (2) bekezdése lerontja, vagy legalábbis leronthatja a főszabályt. Ennek értelmében a fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az (1) bekezdésben megállapított alapelv alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaadó-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést. Ennek az eltérési lehetőségnek tehát az alapvető feltétele a munkaadó-kölcsönző és a munkavállaló közötti „tartós” munkaszerződés. Ezzel összefüggésben hangsúlyozni szükséges, hogy a magyar fordítás nem pontos. Az angol szöveg a *permanent contract*, a francia a *contrat à durée indéterminée*, a német az *unbefristeter Vertrag* kifejezést használja. Ezek pedig a magyar munkajogi terminológiának megfelelően a határozatlan időre szóló munkaszerződésnek felelnek meg.¹⁵⁰ Ez a megoldás tehát nem kevesebbet jelent, mint az egyenlő bánásmódnak a fizetések tekintetében történő annullálását, amennyiben a munkavállaló és a munkaadó határozatlan időtartamú munkaszerződést köt. További feltétele, hogy a munkaadó a kölcsönzések közötti időtartamban fizesse a munkavállalót. Ez a szabályozás ismét bevezetne a korábbi német *Synchronisationsverbot* intézményéhez hasonló rendszert.¹⁵¹ Ez a lehetőség azért érdekes, mert egyértelműen elválasztja a két munkavállalói kategória jogállását az egyenlő megítélés egy fontos szegmensé tekintetében.

Az irányelv 5. cikkelyének (3) és (4) bekezdései meglehetősen parttalan tartalmú eltérési lehetőségeket fogalmaznak meg. A (4) bekezdés értelmében a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg. Ebből a megfogalmazásból csupán a megfelelő szintű kollektív szerződés értelmezéséhez nyújt támpontot az irányelv az (5) bekezdésben. Nem egyértelmű azonban, hogy a szociális partnerek milyen határok között állapíthatják meg az eltérő feltételeket, ugyanis „a kölcsönzött munkavállalók általános védelme” kitétel semmitmondó. Az (5) bekezdés értelmében a tagállamok a megfelelő szintű kollektív szerződések hiányában – a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és egy általuk kötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett, az (1) bekezdésben megállapított alapelvtől eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak. Ennek a megoldásnak további eleme, hogy az ilyen módon megalkotott rendelkezések ún. türelmi időt is előírányozhatnak (*qualifying period, délai, Wartezeit*). Ebben a rendelkezésben szembeötlő, hogy nem csupán a fizetés, hanem az egyenlő megítélés egésze tekintetében enged eltérést, ugyanakkor továbbra is tisztázatlan marad „a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének” tartalma.

149 Lásd ezzel összefüggésben az Mt. 193/G. § (5) bekezdés c) pontját.

150 Ez a lehetőség a magyar szabályozással kapcsolatban is felmerült, az Mt. 151. § (4) bekezdésével összefüggésben, azonban a szakszervezetek elutasították ezt a megoldást.

151 Lásd erről Buscher 2007, 47–53.



A munkaerő-kölcsönzésről szóló új irányelv ismertetése azért különösen indokolt, mert magában foglalja mindazokat az ellentmondásokat, amelyek az egyenlő megítélés munkajogi problematikáját jellemzik. A munkaerő-kölcsönzés konstrukciójában ugyanis közvetlenül jelenik meg egy munkajogi intézménynek a piaci forgalomban való működése. Ez a foglalkoztatási mód két jogviszonyból áll, egy polgári jogi és a munkajogi jogviszonyból. A polgári jogi jogviszony – amely egy egyszerű szolgáltatásra irányuló jogviszony – nem perszonifikált, hanem csupán egy absztrakt szolgáltatás megnevezésére szorítkozik.¹⁵² Ezzel szemben a munkaszerződés mindig perszonifikált. Ez a munkaszerződés ráadásul olyan jogviszonyt keletkeztet, amely nagy részben magán viseli a munkajog megkülönböztető ismérveit, amelyet az irányelv erősít. Kérdés, hogy az egyik elem erősítése szükségessé teszi-e a másik elem beépítését, másképpen fogalmazva, mi lehet az értelme a munkaerő-kölcsönzésnek a jövőben?

d) A Gleichheitssatz érvényesülése a német munkajogban

197. Az egyenlő megítélés követelményének gyakorlati alkalmazása fejlődéstörténete során minőségében változott ind általában, mind az egyes országok gyakorlatában. Mielőtt az egyes teszteket vizsgálnám, ismételten utalnom kell az egyenlő megítélés követelményének sajátos munkajogi érvényesülésére, mert ebben a közegben nem általában kell megítélni az értékszerű egyenlőség/egyenlőtlenség megengedhetőségét vagy tilalmát, hanem a munkáltató és a munkavállaló eltérő pozíciójára tekintettel is.¹⁵³

Az egyenlő megítélés követelményének alkotmányos megalapozása a német jogban rendkívül erős. Az ún. *allgemeine Gleichheitsrecht* a *Grundgesetz* 3. cikkely (1) bekezdésében általános jogalkalmazási alapelv, erre utal a tradicionális megfogalmazás: *Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich*. Ez a szűkebb értelmezés azonban nem érvényesül, ugyanis az a következtetés, hogy az általános alkotmányos egyenlőségi követelmény nem köti a jogalkotót, fel sem merül.¹⁵⁴ Nyilvánvaló, hogy egy ilyen értelmezés ellentétben állna a *Grundgesetz* 1. cikkely (3) bekezdésével,¹⁵⁵ továbbá természetesen ellentétes lenne az alkotmányozó szándékával is. Az egyenlő megítélés követelményének tág értelmezése a német alkotmánybírárság egyik első határozatában teljesen egyértelművé vált.¹⁵⁶ A *Grundgesetz* 3. § (1) bekezdéséhez képest különös egyenlőségi szabálynak minősül a (2), de a (3) bekezdés is. Az általános egyenlő megítélés követelménye sajátos helyet foglal el az alkotmány értékrendjében. Alexy felhívja a figyelmet ennek az alapjognak a többfajta értelmezési lehetőségére. Egyrésztől van egy faktikus, mintegy a jelenre vetített értelmezése. Ebben a megközelítésben az állami cselekvést, mint ilyet tény-

152 A kölcsönbevevő (foglalkoztató) az esetek nagy részében nem konkrét személyeket, hanem olyanokat kér, akik egy bizonyos tevékenység ellátására képesek. Nem egyszer része a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő közötti szerződésnek, hogy amennyiben egy kölcsönzött munkavállaló bármilyen ok miatt nem tudja feladatait ellátni, a kölcsönbeadó másik, azonos kvalitású munkavállalót biztosít. A munkaerő-kölcsönzés újabb fogalma jól kifejezi ezt a sajátosságot: *body leasing*.

153 Ennek fontosságát támasztják alá azok a törvények, amelyek különösen a 70-es évektől napvilágot láttak a világ számos országában. Lásd az 59. jegyzetet.

154 Alexy hivatkozik *Anschütz* ezzel kapcsolatos formulájára: „*Die Gesetze sollen vollzogen ohne Ansehen der Person*”. Alexy 1996, 357–358.

155 „*Die nachfolgenden Grundrechte binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtssprechung als unmittelbares geltendes Recht.*”

156 BVerfGE 1, 14 *Südweststaat*. A hivatkozott mondat: „*Der Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) bindet auch den Gesetzgeber*”.



legességében kell megítélni. Az általános egyenlő megítélés követelményének létezik azonban a jogkövetkezményekre kivetített értelmezése is.¹⁵⁷ Az *akt- und folgenbezogene Deutung* kiemelt jelentőségű, nemcsak a tárgyalt alapjog általános értelmezésében, hanem az egyenlő bánásmódnak a szerződéses viszonyok közötti érvényesülésében. Túlzás nélkül állítható, hogy ez az értelmezésbeli differenciálás az alapja az egyenlő és az egyenlőtlen megítélés parancsa, valamint a közvetlen és a közvetett diszkrimináció tilalma elfogadásának.

Ehhez képest talán meglepő, hogy a német jogrendben hosszú időn keresztül nem sikerült elfogadtatni egy általános, átfogó antidiszkriminációs törvényt. Erre végül hosszas vita után¹⁵⁸ 2006. augusztus 14-én került sor.¹⁵⁹ Ezt megelőzően a foglalkoztatás, illetve a munkajog számára lényeges szabályokat a BGB és a *Beschäftigtenschutzgesetz* tartalmazta.¹⁶⁰ Az 1994-ben kibocsátott *Gleichberechtigungsgesetz*¹⁶¹ a nők és a férfiak tekintetében rendelkezett az egyenlő megítélésről. Az egyenlő megítélés követelményét rögzítő egyes jogszabályok közül figyelemreméltó még a részmunkaidőben, illetve a határozott időtartamra történő foglalkoztatásról szóló törvény.¹⁶² Ennek 4. §-a értelmében mindkét foglalkoztatási módszer esetén tilos a munkavállalók kedvezőtlenebb megítélése a teljes munkaidőben, illetve a határozatlan időtartamban foglalkoztatott munkavállalókéhoz viszonyítva. Ez alól csak az érintett munkajogviszonyok immanens sajátosságából adódó szükségszerű megkülönböztetés megengedett.

198. Mielőtt az AGG rendelkezéseit és hatását elemezném, indokolt röviden vázolni általában az egyenlő megítélés követelményének érvényesülését a munkajogban, mivel egyrészt a munkajogtudomány vissza-visszatérő témája, másrészt a jogalkalmazás ezt a problematikát a munkajogviszony szinte minden létszakában elemezte. A jogalkalmazás korai szakaszában az egyenlő megítélés követelménye minősítésének bázisa az önkényesség tilalma volt, amelynek alapján *Huster* ezt az időszakot *Willkürrechtssprechung* kifejezéssel illette.¹⁶³ Az önkényesség tilalma rajzolódik ki az Alkotmánybíróság már említett *Südweststaat* határozatában, majd később, a *Beamtenverhältnisse* döntésében.¹⁶⁴ A differenciálás abban az esetben minősült diszkriminációnak amennyiben önkényes. Ennek a megközelítésnek kulcseleme az önkényesség, mint viszonyítási alap. Az önkényesség fogalmának meghatározása ugyanakkor azt feltételezte, hogy nem általában lehetett az egyenlő megítélés követelményét vizsgálni, hanem csak az egyes konkrét tényállások tükrében. Ennek alapvetően az volt az oka, hogy az egyenlőtlen megítélés

157 Alexy 1996, 377–378.

158 *Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien* (2003–2004).

159 *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006*, (BGBl I S. 1897).

160 *Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz* (1994) 611a §-a a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmódról szól, kétség kívül alapos részletességgel. A jogalkotó a munkahelyek meghirdetése és a munka díjazása tekintetében rögzíti a tárgyalt követelménynek megfelelő munkáltatói magatartást. Figyelemreméltó a BGB 612a §-ának szabálya, az ún. *Maßregelungsverbot*. Ennek értelmében a munkáltató nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést a munkaszerződéssel összefüggésben, illetve egyéb intézkedése során azzal a munkavállalóval, aki jogait megengedett módon gyakorolja. Ennek a szabálynak különös jelentősége van a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésénél, illetve a jogszűrő sztrájkban résztvevő munkavállaló elleni retorzióval szemben. A *Beschäftigtenschutzgesetz* alapvetően munkahelyi szexuális zaklatás elleni rendelkezéseket tartalmaz. Az egyenlő bánásmód követelményének jogszabályi rendezése látszólag átfogóbb a közszolgálat területén.

161 *Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männer (Zweites Gleichberechtigungsgesetz 1994)*.

162 *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* (2000).

163 Huster 1993, 45–66.

164 BVerfGE 3, 58. *Beamtenverhältnisse*.





az adott dologból, tényállásból következik-e, azzal összeegyeztethető, vagy úm. ahhoz képest *sachfremd*.¹⁶⁵ Az önkényesség tilalmára alapozott egyenlő megítélés követelménye kizárólag csak a személyben vagy csak a körülményekben rejlő különbségre alapozott, és más arányosítási, arányossági szempontot nem vett tekintetbe.¹⁶⁶ Ezzel a megközelítéssel az egyes esetekre vonatkoztatott önkényességet egy általános igazságossági követelmény fordított korrelációs fogalmaként kezelték. Ezzel a koncepcióval szemben magától értetődő ellenérv, hogy az igazságosság követelményét nem lehet csupán az önkényesség kizárására vonatkoztatni.¹⁶⁷ Ez a megközelítés továbbá nem alkalmas az egyenlő megítélés követelményének munkajogban történő érvényesüléséhez sem. Önmagában ugyanis csak a személyekben, illetve csak a körülményekben rejlő különbségek alapul vétele nem igazolja a nem egyenlő megítélés megengedhetőségét. Ez nyomon követhető a munkajogviszony létesítésétől – például az állás meghirdetésétől vagy a pályázat kiírásától – kezdve a munkajogviszony megszüntetéséig.¹⁶⁸

A kizárólag az önkényesség tilalmára alapított egyenlő megítélés követelményének minősítése óhatatlanul megkövetelte további ismérvek számbavételét, és ezzel a *Willkürtheorie* mintegy önmagát számolta fel.¹⁶⁹ Mindenekelőtt kérdéses maradt, hogy ez a koncepció alkalmas-e az egyenlőtlen megítélés funkcionális alapozású indokolására. Az Alkotmánybíróság a GG 3. cikkely (1) bekezdésének elemzéséből arra a következtetésre jutott, hogy azoknak a tulajdonságoknak, amelyek az egyes eltérő módon kezelt emberek tekintetében az eltérő megítélésre alapul szolgálnak, a következő szempontoknak kell megfelelniük: egyértelműen kimutathatók legyenek, az egyenlő megítélés követelménye ezekkel okozati összefüggésben legyen, és ebből következően ezek az okok lényegesek legyenek.¹⁷⁰ Ennek megfelelően az önkényesség követelménye háttérbe szorult, és az Alkotmánybíróság egyre gyakrabban az elégséges, az ésszerű okra alapozott megkülönböztetés kitételt használta.¹⁷¹ Ennek a finomításnak a munkajogban felbecsülhetetlen jelentősége volt. Ugyanis míg az önkényes megkülönböztetés sok esetben azt jelentette, hogy az egyenlőtlen megítélés mögött nincs semmilyen különösebb megfontolás, addig a megfelelő, ésszerű, objektíve igazolt stb. megkülönböztetés kizárta mindazokat a megfontolásokat, amelyek nem igazolhatóak. A *Willkürverbot* tehát átalakult, és a következő fejlődési szakasz az egyenlőtlen megítélés vonatkoztatási pontján túl – nevezetesen irreleváns ok miatt történő megkülönböztetés – egy merőben új megközelítés igényét fogalmazta meg, nevezetesen az arányosságét. Az Alkotmánybíróság először 1980-ban utalt a nem egyenlően kezelt csoportok közötti különbség súlyára.¹⁷² Az arányosság követelményének megjelenése egyben azt is

165 Ennek a megközelítésnek kitűnő példája a BVerfGE 17, 122. *Wiedergutmachung határozata*. Ebben az Alkotmánybíróság az alábbiakat rögzítette: „*Was sachlich vertretbar oder sachfremd und deshalb willkürlich ist, läßt sich nicht abstrakt und allgemein feststellen, sondern stets nur in Bezug auf die Eigenart des konkreten Sachverhalts, der geregelt werden soll.*”

166 Huster 1993, 47–50.

167 Huster 1993, 48.

168 Egy állás meghirdetésénél önmagában a nemek közötti különbség nem szolgálhat alapul az egyik nemez tartozók abszolút előnyben részesítéséhez. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetése esetében a *sozial gerechtfertigt* követelménye sem csupán a jelzett differenciálásra vonatkozik.

169 Huster ezt a jogalkalmazási időszakot az alábbi kifejezéssel illeti: „*vom Willkürverbot zum Begründungsgebot*”. Huster 1993, 50–53.

170 Elemzését lásd Huster 1993, 51.

171 Ez a tendencia a 70-es évektől kezdődött (lásd BVerfGE 33, 44), majd később a BVerfGE 75, 108. (*Künstlersozialversorgungsgesetz*).

172 Lásd BVerfGE 55, 72 *Präklusion I*. A megfogalmazás az alábbi, utalva a GG 3. cikkely (1) bekezdésére: „*Diese Verfassungsnorm gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln. Demgemäß ist dieses Grundrecht vor allem*



jelentette, hogy az egyenlő megítélés követelménye, illetve a hátrányos megkülönböztetés tilalma többlépcsős vizsgálatot tett szükségessé. Ennek első eleme az érintettek közötti különbség minőségének elemzése abból a szempontból, hogy egyáltalán alapját képezi-e a nem egyenlő megítélésnek, bánásmódnak. Ezt követően azt is meg kell vizsgálni, hogy a nem egyenlő megítélés alapjául szolgálható különbségek súlya valóban megalapozza-e a nem egyenlő bánásmódot.

199. Az *allgemeiner Gleichheitssatz* meglehetősen erőteljesen befolyásolja a munkajogviszony alanyainak szerződéses szabadságát, természetesen különösen a munkáltató döntési hatalmát. A munkajogviszony létesítésének fázisában jelentkezik az első korlát, nevezetesen a munkáltatónak a munkavállalók kiválasztásával kapcsolatos döntési szabadságával, végső soron a szerződési szabadságával összefüggésben. A BGB 611a. § (1) bekezdése a nők és férfiak közötti hátrányos megkülönböztetést tiltja valamennyi megállapodás, és intézkedés tekintetében, így többek között a munkajogviszony létesítése körében is. Ezt a rendelkezést a munkáltató döntési hatalma általános korlátjának minősítik.¹⁷³ Nem vonja azonban kétségbe senki a GG 3. cikkely (3) bekezdésének munkajogi hatását, amely nemcsak a nemek közötti, hanem valamennyi lehetséges tényezőt alapul véve tiltja a hátrányos megkülönböztetést. Ezzel kapcsolatban lényeges a munkajogot befolyásoló körülmények felidézése. Az egyik a munkajog és a polgári jog kapcsolata. Nem kétséges, hogy a munkáltató eljárásának megítélésében fontos szerepet játszik a BGB 138. §-a (*sittenwidriges Rechtsgeschäft*), valamint általában a nem megengedett cselekmények (*unerlaubte Handlungen*), elsősorban a jogkövetkezmények tekintetében. A másik az alapjogok hatása. A BAG korábbi ítéleteiben – mondhatni minden esetre felkészülve – úgy fogalmazott, hogy az alapjogok közvetlen hatása is kiolvasható legyen.¹⁷⁴ Annak ellenére, hogy többek véleménye szerint a munkáltató szerződéses szabadsága a munkavállalók kiválasztásában, így a munkaszerződés megkötése tekintetében még napjainkban is jelentős, a jogalkalmazás igyekszik az egyenlő megítélés követelményét tágra értelmezni, és egyes döntéseiben közelíteni a közsférában érvényesülő szigorúbb rendelkezésekhez.¹⁷⁵ A munkajogviszony létesítésével összefüggő egyenlő megítélés követelménye azonban valójában a szerződéses szabadság és a munkáltató döntési hatalmának korlátozása között sodródik.¹⁷⁶

A jogalkalmazás újabb törekvéseire és a jogszabályok között néha felmerülő feszültségekre reagál *Boemke*, aki a munkáltató választási szabadságát kizárólag magánjogi alapon közelíti meg, utalva a *Gewerbeordnung* 105. §-ára.¹⁷⁷ Álláspont-

dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten". Lásd ezt később többek között BVerfGE 88, 87 *Transsexuelle II*.

173 MünchArbR/Buchner 1992, § 37 RdNr. 65–73.

174 Lásd különösen BAG AP Nr. 2 zu § 134 BGB Urteil vom 28. September 1972.

175 Összehasonlítási alapként lásd BVerwGE Urteil vom 24. 11. 1988 – 2 C 10/86 (*Lüneburg*). Ebben az esetben a vallási hovatartozás és egy önkormányzati iskolában betöltendő tanári állás viszonylatában mondta ki a közigazgatási bíróság, hogy önmagában a vallási meggyőződés miatt nem lehet valakitől az állást megtagadni. Mivel az ezzel összefüggésben felmerülő problematika a meggyőződés szabadságával kapcsolatos, részletes tárgyalását a következő fejezetben végzem el. (Lásd e munka Első rész II/4 fejezetét.)

176 Jól tükröződött ez a jogkövetkezmények szabályozása tekintetében. A BGB korábbi 611a. § (2) bekezdése szerint, ha a munkáltató a munkajogviszony létesítése során megszegi az (1) bekezdésben foglalt követelményeket, kártérítéssel tartozott. Munkajogviszony létesítésére vonatkozó igény azonban nem állt fenn: „...ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses besteht nicht.”

177 Ennek értelmében: „Freie Gestaltung des Arbeitsvertrages. Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den Selbstständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitnehmern ist, vorbehaltlich der durch Bundesgesetz begründeten Beschränkungen, Gegenstand freier Übereinkunft.”



ja szerint, a munkavállalónak a kiválasztás folyamatában nem kötelessége a GG 3. cikkely (3) bekezdésére tekintettel lenni, mert ez az alkotmányos rendelkezés, ugyanúgy, mint az általános *Gleichheitssatz*, nem vonatkozik a privátautonómia által meghatározott jogviszonyokra.¹⁷⁸ Ez alól csak a GG 9. cikkely (3) bekezdésének második mondata képez kivételt, amely a koalíciós szabadságot érintő megkülönböztetés tekintetében az alapjogok közvetlen hatályát rögzíti, azaz kiterjed a megállapodásokra is. Boemke a GG más cikkelyeit is bevonja a vizsgálatba, és például a GG 6. cikkely (1) bekezdésével összefüggésben megállapítja, hogy a munkáltató a kiválasztás folyamatában nem köteles a jelentkező munkavállalók között családi állapotuk alapján mérlegelni. Egyedül a véleménynyilvánítás szabadsága, – mint a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megillető alapjog – tekintetében lát lehetőséget bizonyos mérlegelésre, de hozzáteszi, hogy ebben a relációban is a munkavállalónak kell tekintettel lennie a munkáltató szervezeti rendjére általában jellemző meggyőződésbeli tényezőkre.¹⁷⁹ Boemke megközelítése jól tükrözi az egyenlőségi jogok és a magánautonómia elvének ütközését, a tradicionális magánjog és a szociális elemekkel átszőtt sajátos magán-munkajogi követelményrendszer közötti diszkrepanciát. Úgy tűnik, hogy a kogens szabályozás is megáll egy bizonyos határnál, és ezt követően a feladat megoldása jószerével a jogalkalmazás vállán nyugszik. Utalok ezzel összefüggésben a BGB 611b. §-ára, amely a munkahelyek meghirdetését szabályozza. Ennek értelmében a munkáltató sem nyílt, sem belső álláskiírásában nem kedvezményezhet kizárólag sem a női, sem a férfi munkavállalók irányába. Amennyiben a munkáltató ezt a követelményt megsérti, szintén csak a 611a. § jogkövetkezményeivel – azaz kártérítéssel – számolhat. Magára a kiválasztásra azonban a hivatkozott szabályhoz hasonlót nem találunk. A munkáltató kiválasztás tekintetében érvényesülő hatalmának korlátozása szempontjából az Alkotmánybíróság egyik döntésében¹⁸⁰ a munkáltató által igénybe vehető eszközökkel a GG 12. cikkely tartalmát (*Freiheit zur Berufswahl*) vetette egybe. A testület megkülönböztet olyan rendelkezéseket, amelyek közvetlenül a foglalkoztatás elősegítésére irányulnak, és olyanokat, amelyek erre csak közvetetten hatnak. Ez utóbbi körbe tartozónak véli mindazokat, amelyek a munkáltatóra valamilyen fizetési kötelességet rónak.¹⁸¹ Ezen túl azonban a munkajogviszony létesítése körében a jogalkotás (és a jogalkalmazás) nem megy.

Az egyenlő megítélés követelménye munkajogi érvényesülése némileg más képpen alakult a munkajogviszony létesítését követően. A jogalkalmazás általában a munkafeltételek során vizsgálja a csoportképző ismérveket, és messzemenően érvényesítette és érvényesíti napjainkban is az indokolatlan, illetve objektíve nem igazolható megkülönböztetés tilalmát. Az egyenlő megítélés követelménye betartásának hosszú ideje vitatott területei az ún. önkéntes gondoskodási, szociális juttatási rendszerek voltak. Az Alkotmánybíróság és a *Bundesarbeitsgericht* következetesen kitartott az objektíve nem igazolható csoportképző ismérvek tilalma ellen.¹⁸² Így minden olyan esetben megállapította a bíróság a megkülönböztetés indokolat-

178 Ennek megfelelően a munkáltató a munkajogviszony létesítése során, a munkavállalók kiválasztásánál szabadon dönthet az alkalmazásról, de annak elutasításáról is.

179 Boemke 1993, 2084–2085.

180 BVerfGE 81, 156 *Arbeitsförderungsgesetz* (1990).

181 E helyütt nem tárgyalom azokat a speciális rendelkezéseket, amelyek nem egyszerűen kártérítés megfizetésére kötelezik a munkáltatót, hanem bizonyos kvótarendszer alapján, meghatározott munkavállalói rétegek foglalkoztatása helyetti összeg megfizetésére. Lásd például a *Schwerbehindertengesetz* vonatkozó rendelkezéseit.

182 Lásd ennek elemzését Jarass 1998, 2545–2550.



lanságát, amikor a munkáltató e juttatásokból való részesedésben kellő érdek hiányában akadályozta meg a munkavállalót, vagy éppenséggel kizárta ezekből.

Sajátosan alakult az egyenlő megítélés követelménye a munka díjazása tekintetében. A BGB 612. § (3) bekezdése értelmében a munkajogviszony tartalmának megállapítása során az egyenlő, vagy egyenlő értékűnek minősített munka díjazásánál nem lehet alacsonyabb bérben megállapodni két munkavállaló viszonylatában a nemek közötti különbség miatt. Nem igazolja az alacsonyabb bért az sem, hogy az egyik munkavállalóra neme miatt különös védelmi előírások vonatkoznak. Mindezek ellenére, az egyenlő megítélés követelménye nem érvényesült a korábbi jogalkalmazás álláspontja szerint abban az esetben, ha a munka díjazásában a felek kifejezetten megállapodtak. A BAG vonatkozó határozata¹⁸³ azonban elsőbbséget az egyenlő megítélés követelményének biztosított, amely csak abban az esetben nem volt alkalmazandó, ha a munkajogviszony alanyai, azaz a munkáltató és a munkavállaló külön a saját munkaszerződésükben kifejezetten megállapodtak a munka díjazásában. A BAG újabb ítéletében¹⁸⁴ ennél továbbment, amennyiben kimondta, hogy az egyenlő, illetve az egyenlőnek minősített munkáért egyenlő bér elve a német jogban általános igényérvényesítési alapként nem szolgálhatott, csak amennyiben a tényállás a BGB 612. § (3) bekezdésén alapult. A BAG értelmezésében a Római Szerződés 141. cikkelye és a BGB vonatkozó rendelkezése válna értelmetlenné, ha az egyenlő, vagy az egyenlő értékűként minősített munkáért egyenlő díjazás elve a szerződéses szabadság elvét korlátozó valamiféle mindenekfelett álló pozitív alaptétel lenne. A bíróság jogértelmezéséből ugyanakkor nem következik az egyenlő megítélés követelményének tagadása a munka díjazása tekintetében. Ebből következően nem minősül egyéni munkaszerződésbeli megállapodásnak, ha a munkáltató egyidejűleg megállapodik a munkavállalók egy részével az ágazati kollektív szerződésben lefektetett bérnél alacsonyabb összegű bérben, míg a többiekkel ennél magasabb bérre köt szerződést, szintén egyazon időben. A jogalkalmazás által több alkalommal rögzített rangsor csak a felek egyéni munkaszerződésében kifejezetten megállapodott bér tekintetében ad elsőbbséget a szerződési szabadságnak, de itt is csak bizonyos korlátozással. Ezek között talán a legfontosabb, hogy az egyenlő megítélés követelményét sérti a tarifáisan kötött és az azon kívül álló munkavállalók közötti – csak ezen az alapon történő – megkülönböztetés.¹⁸⁵ Magától értetődik továbbá, hogy a tárgyalt követelmény tilalmába ütközik minden olyan munkáltatói intézkedés, amely egyidejűleg több munkavállalót érint, és az intézkedésben rejlő megkülönböztetés objektív okokkal nem igazolható.¹⁸⁶

200. Az egyenlő megítélés követelményének egyik kiemelt területe a munkajogviszony megszűnése, megszüntetése. A német jogalkalmazásban hosszú ideig tartotta magát az az álláspont, hogy önmagában az öregségi nyugdíjkorhatár elérése nem elegendő ok a munkajogviszony ily módon történő megszüntetésé-

183 BAG, Urteil vom 19. 08. 1992 – 5 AZR 513/91 (Frankfurt). A határozat szerint: „Der Grundsatz der Vertragsfreiheit hat im Bereich der Vergütung nur dann Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn es sich um individuell vereinbarte Löhne und Gehälter handelt“.

184 BAG Urteil vom 21. 6. 2000 – 5 AZR 806/98 (Niedersachsen).

185 Lásd ezt részletesen e munka második része III. fejezetének 1 pontjában.

186 Hasonló megítélésben részesült a különféle kiegészítő díjazási módszerek kialakítása. Általános elv volt, hogy az akár önkéntesen megállapított, de biztosított kiegészítő díjazások esetén az egyenlő megítélés követelménye akkor érvényesül, ha a differenciálás alapja nem kifejezett egyedi megállapodás. Ebből következően, ha a csoportképzés valamilyen objektív megkülönböztetésen alapult, az egyenlő megítélés követelménye volt alkalmazandó. Elemzi Schaub 2002, 1217.



sére, illetve ennek az életkornak az elérése során sem szűnik meg automatikusan a munkajogviszony. Ez a felfogás, illetve gyakorlat a későbbiekben – elsősorban a tárgyalta 2000/78/EK irányelv hatására – megváltozni látszik, azonban az ún. *Altersgrenze* intézménye még napjainkban is problematikus. Az alapvető problémát gyakorlatilag két törvény egymáshoz való viszonya, illetve a meghatározott életkorhoz kötődő alkotmányos alapjogok értelmezése jelenti. Az egyik a felmondásvédelmi törvény (*Kündigungsschutzgesetz*) 1. §-a, pontosabban az e rendelkezés nyomán kialakult jogalkalmazás.¹⁸⁷ Ennek értelmében egy meghatározott életkor elérése *önmagában* nem teszi szociálisan igazolttá a munkáltató rendes felmondását. Ezt a későbbiekben a szociális törvény (*Sozialgesetzbuch*) VI. könyvének 41. §-a szó szerint is rögzítette azzal, hogy amennyiben a biztosított igényli az öregségi nyugellátást, még ez sem minősíthető *önmagában* a felmondás tekintetében szociálisan igazolt oknak.¹⁸⁸ Lényeges azonban, hogy megállapodást lehet kötni a munkajogviszonynak a felmondás nélküli megszüntetésére, amennyiben a munkavállaló betölti a 65. életévét, ennek azonban további feltétele, hogy a megállapodásnak az érintett időpontot megelőző három éven belül kell létrejönnie, illetve a korábban megkötött megállapodást a munkavállalónak az említett időtartamon belül meg kell erősítenie. A megállapodással összefüggésben figyelemreméltó a BAG egyik 1994-ben meghozott határozata¹⁸⁹ a tarifaszerződésben foglalt ún. *Altersgrenzenregelungen* érvényességével kapcsolatban. A bíróság álláspontja szerint, egy általános tarifálisan megállapított életkor, amelynek elérésével a munkajogviszony automatikusan megszűnik, ellentétes a szociális törvény hivatkozott rendelkezésével. Ilyen megállapodás csak a munkáltató és a munkavállaló közötti egyéni megállapodásban lehetséges, az ott rögzített feltételekkel. A bíróság ehhez hozzáfűzi, hogy a tarifális partnereknek ez a normaalkotási korlátozása (*Beschränkung der Rechtssetzungsbefugnis*) nem érinti a Grundgesetz 9. cikkely (3) bekezdésében foglalt alapjog, nevezetesen a tarifális autonómia lényeges magját. A döntés meglehetősen nagy visszhangot váltott ki. A határozat publikálásával egy időben – ugyanabban a folyóiratszámomban – kritika fogalmazódott meg a határozat tartalmát illetően.¹⁹⁰ Moll írásának címe: „*Altersgrenzen am Ende?*” Az eset azonban jóval összetettebb, mivel az adott ügyben nem egy „sima” tarifaszerződésről volt szó, hanem a BAT-ról (*Bundes-Angestellten-Tarifvertrag*), amellyel kapcsolatban még az is kérdéses volt, hogy a BAT valójában tarifaszerződés vagy ún. *Einheitsregelung*. Moll okfejtése szerint, a szociális törvény célja a biztosítottak és a nyugellátásban részesülők helyzetének javítása, és ezzel együtt az egyes munkavállalók döntési szabadságának biztosítása. Álláspontja szerint azonban ezzel nincs ellentétben, hogy a kollektív megállapodás a munkavállaló döntési szabadságát elenyésztí, és a rugalmas nyugdíjba vonulási rendszer érvényesülését meggátolja. Nem sokkal később *Simitis* a jogi megközelítés mellett,

187 1. § (1) „Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.“

(2) „Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.“

188 § 41 Altersrente und Kündigungsschutz „Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann.“

189 BAG Urteil vom 20. 10. 1993 – 7 AZR 135/93 (Düsseldorf).

190 Moll 1994, 499–501.



a szociológiai és a gazdasági körülmények szempontjából is elemezte a problémát.¹⁹¹ Amennyiben a felmondásvédelmi törvény meglehetősen szigorú feltételekhez köti a felmondás szociálisan igazolhatóságát, továbbá a megállapodás feltétele a 65. év volt csupán, könnyen előállhatott az a helyzet, hogy a munkavállalók megduplázhatták bevételeiket, hiszen a munkajogviszony fenntartása mellett nyugellátásban is részesülhettek. A jogszabályi környezet azóta annyiban módosult, hogy a szociális törvény 41. §-a a megállapodás egyik érvényességi kellékeként határozza meg, hogy az érintett munkavállaló az öregségi nyugellátásáért kérelmet nyújtson be. Időközben némiképpen változás történt a megállapodás szintjének megítélésében is. Az uralkodónak tekinthető álláspont értelmében a munkajogviszony befejezéséről a tarifaszerződés tartalmazhat rendelkezéseket. A TVG 1. §-a értelmében: „*Der Tarifvertrag regelt ... die Beendigung von Arbeitsverhältnissen...*“. Ennek a tarifális megállapodásának hatékonyságát ronthatja, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételek érvényesülésének elve alapján (*Günstigkeitsprinzip*) az érintett munkavállaló szabadon dönt arról, hogy a munkajogviszony megszűnéséhez hozzájárul, vagy sem.¹⁹²

Külön problémát jelent a *Teilzeit- und Befristungsgesetz*.¹⁹³ A törvény célja a részmunkaidő támogatása, valamint a határozott idejű munkajogviszony létesítése, illetve engedélyezése feltételeinek meghatározása, s végezetül az e területen meglévő diszkrimináció megakadályozása. A törvény 14. § (1) bekezdése határozza meg a határozott idejű munkajogviszony engedélyezésének általános szabályait, a (3) bekezdés viszont a sokat vitatott kivételt tartalmazza.¹⁹⁴ A jogalkotó szándéka egyértelműen az volt, hogy egy meghatározott életkor elérését követően, a határozott időre létesített munkajogviszony korlátjai a főszabálynál enyhébbek legyenek. Az Európai Bíróság azonban ezt a megoldást a 2000/78/EK keretirányelv-re tekintettel nem fogadta el.¹⁹⁵

A munkajogviszony megszűnésének, illetve az *Altersgrenze* intézményének problematikája jól tükrözi mindazokat a nehézségeket, amelyek az egyenlő megítélés követelményével összefüggésben, a német munkajogban előtérben álltak. Az alapkérdés a szerződéses szabadság versus a szerződéses viszonyokban érvényesíteni kívánt egyenlő megítélés követelménye. A német jogban e két elv ütközése tényállásonként más és más eredményre vezetett egészen az AGG megalkotásáig.

201. Az AGG célja a közösségi irányelvek egységes szerkezetben történő átvétele, és a *Grundgesetzen* foglalt általános *Gleichheitsatz* törvényi leképezése.¹⁹⁶ Lényeges azonban, hogy az AGG az 1. §-ban foglalt tényállásokon nem lép

191 Simitis 1994, 1453–1454.

192 Lásd erről Schaub 2002, § 39. RdNr. 63.

193 *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge*. A törvény a foglalkoztatáspolitikai törvénycsomag jegyében született.

194 A szöveg az alábbi: „*Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Bis zum 31. Dezember 2006 ist Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 58. Lebensjahres das 52. Lebensjahr tritt.*”

195 Lásd a C-144/04 ügyet (*Mangold-Urteil*). Jellemző az ügygel összefüggésben két irányelv, nevezetesen az általános antidiszkriminációs, valamint az 1999/70/EK irányelv közötti következménybeli ellentmondás. Az ítélet kritikáját lásd többek között Konzen 2008, 33–42.

196 Junker 2008, 85.; Borasio–Perreng 2008, 45.



túl.¹⁹⁷ Az AGG alkalmazási területe (*Anwendungsbereich*) meglehetősen tág. Ami a munkajog területét illeti, a munkajogviszony létesítésének előkészületétől, a munkafeltételeken keresztül, a munkajogviszony megszűnéséig alkalmazandó a törvény, sőt a munkajogviszony megszűnésének utóhatálya (*Nachwirkung*) is szabályozás alá esik.¹⁹⁸ Az AGG 4. §-a azt a tényállást szabályozza, amelyben valaki több, eltérő ok miatt részesül nem egyenlő bánásmódban. Ilyenkor az eltérő bánásmódok csak akkor kapnak igazolást, ha külön-külön mindegyik igazolható. Az AGG személyi hatálya szintén tág megfogalmazást kapott, amennyiben kiterjed a munkáltatón és a munkavállalón túl, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre (*arbeitnehmerähnliche Personen*), a bedolgozókra. Az előmenetelt illetően a törvény hatálya kiterjed a vezetőkre, üzletvezetőkre, és a különböző vezető szervezetek tagjaira is.¹⁹⁹

A hátrányos megkülönböztetés tilalma szempontjából kiemelkedő jelentőségű a 7. § (2) – (3) bekezdése. Ennek értelmében egy megállapodásnak az AGG-be ütköző diszkriminatív rendelkezése érvénytelen. Ez – mint ahogyan *Wiedemann* megfogalmazza –, a diszkrimináció-tilalom megszegésének általános jogkövetkezménye.²⁰⁰ Megállapodás (*Vereinbarung*) ebben a kontextusban a munkaszerződés és a tarifaszerződés is. Ebből következően a tarifaszerződések rendelkezéseinek tartalmi felülvizsgálata lehetséges. Ennek azonban létezik egy lényeges korlátja, nevezetesen, ha több munkavállalói csoport, több szakszervezet által kötött kollektív szerződés hatálya alá tartozik, mert ebben az esetben a különböző munkafeltételek egyidejű létezése a munkáltatók ún. szervezeti döntésének (*Organisationsentscheidung der Arbeitgeber*) a következménye, és nem az AGG 1. §-ban foglalt ismérvekhez kapcsolódnak.²⁰¹ A gyakorlatban azonban még e tényállás megítélése alól is lehetséges kivétel, amennyiben a kor szerinti eltérő bánásmód tekintetében szigorú arányossági kontrollra van szükség. Amennyiben egy tarifaszerződéses rendelkezés – a most ismertetett tényállástól függetlenül – sérti az AGG-ben megfogalmazott követelményeket, úgy a BGB 134. § alkalmazásával, e rendelkezés érvénytelen. Ebben az esetben az érvénytelenég miatt fennálló szabályozási hiányban (*Regelungslücke*) szenvedő tényállást a bírói gyakorlat értelmében a munkavállaló javára kell értelmezni. Ez az interpretáció *ex tunc* hatályú, azonban csak a jövőre nézve csak abban az esetben alkalmazandó, ha a felek erre vonatkozó megállapodást kötnek. Ha azonban ilyen megállapodás hiányzik, a jogalkalmazás két tényállást különböztet meg: nevezetesen, ha a tarifaszerződés egész munkavállalói csoportok tekintetében érvénytelen, valamint, ha csak egyes rendelkezései, illetve csak egyes részcsoportok tekintetében sértik az egyenlő bánásmód követelményét. Az első esetben a BAG gyakorlata szerint nincs szükség a szerződés kiegészítő értelmezésére a munkavállalóra kedvezőbb feltétel alkalmazásához – elegendő csak az érintett rendelkezés érvénytelenségére hivatkozni. Ezzel szemben a jogalkalmazói értelmezés *de lege ferenda* csak abban az esetben jöhet szóba, ha az adott tényállásban rejlő hátrány alapján abból lehet kiindulni, hogy maguk a tarifális partnerek az adott szabályozást még akkor is meghoz-

197 Ebből következően a törvénynek nincs közvetlen hatálya az ún. *mobbingra*. Az más kérdés, hogy a jogalkalmazás ismeri ezt a fogalmat, és jogkövetkezményeket is megállapított már néhány esetben. Lásd BAG 15. 1. 97 – 7 AZR 14/96.

198 A gyakorlatban különös jelentősége van a munkáltató ún. kérdezői joga (*Fragerecht*) korlátozásának a munkajogviszony létesítésének folyamatában.

199 AGG § 6 (3).

200 Wiedemann 2007, 950–954.

201 Borasio–Perrong 2008, 125–126.

ták volna, ha az egyenlőségi követelmény megsértését az adott csoport vonatkozásában felismerték volna.²⁰²

Az AGG részletesen foglalkozik a diszkriminációnak nem minősülő nem egyenlő bánásmód tényállásaival úgymint a különös alkalmazási feltétel,²⁰³ a vallás vagy a világnézet,²⁰⁴ valamint a kor²⁰⁵ alapján történő megkülönböztetéssel. A nem egyenlő bánásmód és a diszkrimináció között meghúzódnó mezsgye – mint ahogyan a fentiekben utaltam rá – rendkívül szűk, és nem egy esetben kényes az elhatárolás is. Általában elmondható, hogy a német jog – az irányelvekben lefektetett követelményekkel összhangban – a szigorúbb értelmezés felé hajlik, habár ismertek vitatott esetek is.²⁰⁶ Ami a különös alkalmazási, illetve foglalkoztatási követelményeket illeti, a jogalkalmazás csak a döntő, és lényeges követelmények esetén enged eltérést.²⁰⁷ Hangsúlyozandó, hogy az AGG 8. §-ában foglalt tényállás minőségében különbözik a 9 – 10. §§-ban rögzítettektől. A vallás vagy világnézet alapján történő megkülönböztetés oka abban rejlik, hogy egy meghatározott közösség egy adott vallás vagy világnézet követőiként, vallásukat, világnézetüket kifejezni, gondolni akarják, és ehhez vagy közvetlen, vagy közvetett módon a munkáltatói és a munkavállalói minőség kapcsolódik. Ebből következően, az igazolható nem egyenlő bánásmód csak ebben a körben értékelhető.²⁰⁸ Hasonlóképpen a 9. §-hoz, a 8. §-ban foglaltakhoz képest szintén különös tényállásként fogalmazza meg AGG a kor szerinti igazolt megkülönböztetést.

Az AGG külön figyelmet szentel a munkáltató bizonyos szervezési, általánosanabbban kifejezve magatartásbeli kötelességeinek. Ebben a körben kiemelkedő jelentőségű a kifelé, harmadik személyek irányába tett nyilatkozatok – úm. álláshirdetés, nyílt pályázat – követelményeinek törvényi szabályozása, amellyel a jogalkotó számos értelmezési bizonytalanságot küszöbölhet ki.²⁰⁹ Legalább ennyire jelentősnek minősíthető a munkáltatót terhelő szükséges, megelőző intézkedések megszervezésének és megtételének kötelessége.²¹⁰ Ennek értelmében a munkáltató köteles minden intézkedést megtenni, amellyel megelőzhető a törvényben foglalt hátrányos megkülönböztetés bármilyen megvalósulása. Ezzel párhuzamosan az AGG rögzíti a foglalkoztatottak (*Beschäftigten*) jogait, úgymint a panaszjogot, amelyet egy külön erre a célra létrehozott bizottsághoz nyújthat be, a teljesítés megtagadásának jogát, és a kártérítésre való igényt.

Az AGG azonban több mint a foglalkoztatók és a foglalkoztatottak közötti kapcsolat rendezését szabályozó törvény. Mind a kiegészítő rendelkezések,²¹¹ mind a magánjogi forgalomra vonatkozó szabályok²¹² azt a jogalkotói célt tükrözik, amelylyel az AGG-t az egyenlő megítélés átfogó törvényévé kívánta tenni.²¹³

202 Borasio–Perreng 2008, 128.

203 AGG § 8.

204 AGG § 9.

205 AGG § 10.

206 Lásd a már említett C-144/04 ügyet (*Mangold-Urteil*).

207 Schiek 2007, 275–277.

208 Lásd erről Richardi 2003.

209 Az AGG 11. §-ának megfogalmazása rendkívül egyszerű: „*Ausschreibung Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.*“

210 AGG § Abs. 1–2.

211 AGG §§ 17, 18.

212 AGG §§ 19–21.

213 Lásd ezzel összefüggésben Schiek 2007, 10–15.

e) Az *equality of treatment* az angol jogban

202. Az egyenlő megítélés eszméjének az angol jogban mindenekelőtt át kellett törnie a *common law* ideáját, amely a szerződéses szabadság feltétlen elismerésén nyugodott.²¹⁴ Az *equality of treatment* lassú térhódításának ennek ellenére nyomós okai voltak, amelyeket a jogalkotásnak nem lehetett figyelmen kívül hagynia. Az állami beavatkozás végeredményben annak a koncepciónak a reakciójaként született meg, amely a diszkriminációban semmi elítélendőt nem tartott, mindaddig, ameddig a szerződéseket megelőző állapot, különösen a tulajdonhoz való jog nem szenvedett sérelmet.²¹⁵ Az okok közül az első, a fokozódó nyomás volt, amely az emberi méltóság és az alárendeltségi helyzet mindennapi megnyilvánulása közötti diszkrpanciából adódott. A második ok a jog abbéli szerepének az elismerésében keresendő, hogy a tartósan hátrányos helyzetben lévő csoportok számára támogatást biztosítson. A harmadik ok – mindközül talán a legkényesebb –, megteremteni a piachoz hozzáférés lehetőségét azok számára is, akik eddig e lehetőségtől el voltak zárva, ugyanakkor a piac egyre erőteljesebb szereplői.²¹⁶ Az egyenlő bánásmód angol fejlődésére a belső gazdasági helyzet és ennek társadalmi megítélése változásán túl még két tényező hatott, az egyik az amerikai *Civil Right Act* (1964) megalkotása, valamint mintegy jó egy évtizeddel később az Európai Közösség joga.

Az *equality of treatment* irányába az első óvatos, de a későbbiekben meghatározó jelentőségű nyitás közvetlenül az I. világháború utáni évekre datálható. A szexuális diszkvalifikáció tilalmáról szóló törvényt követően,²¹⁷ a szakszervezetek indítottak kampányt az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesítése mellett, a férfiak és a nők tekintetében. Annak ellenére, hogy ennek a törekvésnek a sikere hosszabb időt vett igénybe,²¹⁸ ezek a fellépések visszafordíthatatlan folyamatot indítottak el. A II. világháborút követő időszaknak kétségtelenül az angol jogra e tekintetben az amerikai *Civil Right Act* 1964. évi hatályba lépése gyakorolta a legjelentősebb befolyást, amelynek hatása még a 90-es években is lemérhető volt.²¹⁹ Később – elsősorban a *Defrenne* ügyek hatására – kezdett nyitni az angol jog, azonban a *collective laissez faire* elve ezt a nyitást is rendkívül óvatossá tette. Az egyenlő megítélés meggyökeresedésében hatalmas lendületet adott az 1998-ban megalkotott *Human Rights Act*.²²⁰ Mindazonáltal megjegyzendő, hogy a törvény hatását illetően többen óvtak hatásának túlértékelésétől. *Ewing* a hatályba lépés évében arról értekezett, hogy számos ok inkább csökkentti, mintsem növeli e törvény munkajogi érvényesülését.²²¹ Többek között azért, mert az egyezmény alapvetően nem a munkajog relációira készült, és en-

214 Ezzel összefüggésben mindig *Lord Davey* – korábban már általam is idézett – elhíresült mondatára hivatkoznak: ‘*employer may refuse to employ [an individual] for the mistaken, capricious, malicious or morally reprehensible motives that can be conceived, but the workman has no right of action against him*’. Lásd: *Allen v Food* [1898] AC 1, 172.

215 Deakin–Morris 2005, 571.; Epstein 1992; Deakin–Epstein 2002.

216 Deakin–Morris 2005, 571.

217 *Sex Disqualification Act* 1919.

218 Az 1963. évi amerikai *Equal Pay Act* után, e törvény angol megfelelője 1970-ben született meg.

219 Az 1990. évi *Disability Discrimination Act* szintén amerikai hatásra született meg.

220 A *Human Rights Act* végeredményben az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Egyezmény átvetelét szolgálta.

221 Álláspontja szerint ‘*it would be a mistake to be over optimistic about the potential of incorporation for there are several reasons for thinking that the progress will be measured in inches rather than miles*’, *Ewing* 1988, 288–289.



nek megfelelően az HRA is általános törvénynek tekintendő.²²² Hangsúlyozza továbbá, hogy az egyezmény néhány fogalma, különösen az egyes jogok korlátozása tekintetében nem teljes tisztázott.

Az egyenlő megítélés koncepciója az angol munkajogban alapvetően három pilléren nyugszik. Az első, az emberi méltóság és önrendelkezés védelme és támogatása; a második, a tartósan hátrányos helyzetben lévő csoportok jogorvoslati lehetőségeinek bővítése; a harmadik, az egyenlőség és a piaci, illetve a munkaerő-piaci rendszer egyensúlyának megteremtése.²²³ Ami az egyenlő megítélés jogának dogmatikáját illeti, az angol jog is követi a klasszikus felosztást, amennyiben alkalmazza a közvetlen és a közvetett diszkrimináció megkülönböztetését, továbbá ismeri az ún. megerősítő intézkedések (*affirmative action*) kategóriáját. A közvetlen-közvetett diszkrimináció szerinti differenciálás törvényi alapja a hetvenes évekre tehető.²²⁴ A szabályozás jelentősége azonban túlmutat az említett differenciáláson, ugyanis megteremtette a kiterjesztő értelmezés alapját.²²⁵ Mindamelllett a diszkrimináció és a hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő nem egyenlő bánásmód közötti vékony határvonal meghúzása az angol munkajogban sem volt zökkenőmentes. Jó példa erre *Peake v Automotive Products Ltd* ügy, 1977-ből.²²⁶ A közvetlen diszkrimináció tényállásának megállapítására az angol (illetve az angolszász) jogban többféle teszt alakult ki. Ezek közül kiemelkedő a közvetlen kauzalitásra épülő ún. *but for*, valamint a *relevant circumstances* teszt. Az előbbi viszonylag egyszerűnek tűnik, logikája abban rejlik, hogy amennyiben valamely tény nem állna fenn, a megkülönböztetés sem következne be.²²⁷ E *but for* tesztet előszeretettel alkalmazzák a nem szerinti diszkrimináció esetében.²²⁸ Kétségtelen, hogy a *but for* teszt okozott némi értelmezési problémát, például a *Webb* ügyben, amennyiben *Lord Keith* álláspontja szerint az adott ügyben elsődlegesen nem a nemiség alapján történő megkülönböztetés történt, hanem alapvetően az a körülmény játszott szerepet, hogy a terhes munkavállaló a későbbiekben egy adott kritikus időszakban valószínűleg nem lett volna képes munkáját ellátni. Mivel – természetesen nem a terhességre alapított – ha-

222 Ezzel összefüggésben utal az *Ahmad v. United Kingdom* 4 E.H.R.R. 126. ügyre, amelyben az *European Commission of Human Rights* nem állapította meg az Egyezmény 9. cikkelyben foglalt vallásszabadság sérelmét a kérelmező tekintetében. Ahmad egy önkormányzati iskolában volt pedagógus, és a teljes munkaidőjű állásáról azért kényszerült lemondani, mert az iskola megtagadta hozzájárulását, hogy munkavállalója vallását gyakorolja munkaidőben, annak esetleges megszakításával. A Bizottság álláspontja szerint, e jog gyakorlását számos körülmény befolyásolhatja, többek között a munkaszerződés tartalma is. Lásd még utalást a *Stedman v. United Kingdom* 23 E.H.R.R. CD 167. ügyre. A HRA hatásáról lásd még Bamforth 1999, 159–170.; Hoffmann 1999, 159–166.; Phillipson–Fenwick 2000, 660–693.

223 Deakin–Morris 2005, 580–583.

224 Az 1975. évi *Sex Discrimination Act*, valamint az 1976. évi *Race Relations Act* tartalmazta a közvetett és a közvetlen diszkrimináció kategóriáit.

225 Így többek között a Sex Discrimination Act alapján lehetőség nyílt a szexuális orientáció miatti hátrányos megkülönböztetés értelmezésére. Lásd ezzel összefüggésben az *Explanatory notes for the Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 and Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003*, DTI fogalmát: 'In the sexual orientation Regulations, regulation 2(1) defines sexual orientation as an orientation towards persons of the same sex (this covers gay men and lesbians); the opposite sex (this covers heterosexual men and women); or both sexes (this covers bisexual men and women).'

226 Az ügyben Mr. Peake sérelmezte, hogy munkáltató – amelynél számos nőt és fogyatékos személyt foglalkoztattak – a nőket és a fogyatékos munkavállalókat öt perccel hamarabb elengedte a munkaidő végével, mint a férfi munkavállalókat. *Lord Denning* a diszkrimináció fogalma mechanikus, zárt értelmezésének a veszélyére hívta fel a figyelmet a következő érvelésében: 'the differences between men and women...with the chivalry and courtesy we expect mankind to give womankind. 'Applied to this case it seems to me that, when a working rule is made differentiating between men and women in the interests of safety, there is no discrimination contrary to section 1 (1) (a) of the statute.'

227 Lásd erről Bamforth 1993, 872–880.; Deakin – Morris 2005, 589–590. Az ebbe a körbe tartozó főbb esetek *R v Birmingham County Council*, ex p EOC [1989] IRLR 173; *James v Eastleigh Borough Council* [1990] IRLR 288; *Chief Constable of Greater Manchester Police v Hope* [1999] ICR 338.; valamint *Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd* [1992] 4 All ER 929.

228 Bamforth 1993, 874–875.

sonló tényállás férfi munkavállalóval kapcsolatban is bekövetkezhetett volna, a *but for* teszt alkalmatlan az ügy megítélésére.²²⁹ Az ilyen, illetve az ehhez hasonló zavarok elkerülésére szolgál a *relevant circumstances* teszt. E teszt alkalmazásának egyik lényeges esete volt a *Zafar v Glasgow City Council* ügy.²³⁰ Ebben az ügyben az *Industrial Tribunal but for* elvére alapított döntésével szemben a *House of Lords* a *but why*²³¹ elvére alapított döntést hozott, amennyiben a munkavállalók összehasonlítható csoportjait vette górcső alá. Érvelésének lényeges eleme az volt, hogy önmagában a munkáltató nem *reasonable* döntése nem elegendő a faj szerinti diszkrimináció megállapításához, ha az érintett munkavállaló nincs az összehasonlítást megalapozó helyzetben.

A közvetett diszkrimináció, – amely az említett Sex Discrimination Act mellett a Race Relations Act rendelkezéseiben jelent meg –, alapvetően amerikai hatásnak köszönhető.²³² A közvetett diszkrimináció tekintetében mindenesetre figyelemreméltó, hogy az egyes törvények nem ugyanazt a terminológiát használják. Míg a *Sex Discrimination Act* megmaradt a *'requirement and condition'* kifejezésnél, addig a *Race Relations Act* 2003. évi kiegészítése az ennél jóval tágabb értelmezésre lehetőséget adó *'provision, criterion or practice'* megfogalmazással él. E két megfogalmazástól függetlenül, a közvetett diszkrimináció esetén kimutatható az egyik csoport szignifikáns hátránya.²³³ Mindemellett újabban alapos vizsgálatot kapott az egyes összehasonlítható csoportok összetétele, amely nem egy esetben változtathat a minősítésen.²³⁴ Mind a közvetett, mind a közvetlen diszkrimináció körében rendkívül fontos a megkülönböztetés igazolhatóságának a kérdése, amelyre a későbbiekben – az egyes diszkriminációs tényállások elemzésénél – visszatérek.

Annak ellenére, hogy az ún. megerősítő intézkedések – a common law megközelítéséből adódóan – kizártnak volt tekinthető, a *reverse discrimination* intézménye megtalálható volt mindkét említett korai törvényben.²³⁵ Általában elmondható, hogy semmilyen megerősítő intézkedés nem minősül jogellenesnek, amelynek valamilyen ésszerű indoka van a hátrányos helyzetben lévő csoport tagjai helyzetének kiegyenlítése érdekében. Ez a megfogalmazás egyben óv arra a veszélyre is, amelyet az automatikus megerősítő intézkedések bevezetése rejthet magában.²³⁶

203. A munkajogviszonnyal, illetve általában a foglalkoztatással összefüggésben felmerülhető diszkriminációs tényállások skálája napjainkra meglehetősen kibővült.²³⁷ Kétségtelen, hogy a számos diszkriminációs tényállás közül a legkényesebb és talán a legképlékenyebb is a kor szerinti diszkrimináció. Mint ahogyan az Európai unió jogalkotása és jogalkalmazása elemzésénél utaltam, ebben a körben a legnehezebb a hátrányos megkülönböztetés és az igazolt nem egyenlő bá-

229 Idézi Bamforth 1993, 875. Mindenesetre a Lordok Háza felfüggesztette az eljárást, és az ügy többes tényállásának tisztázása miatt az Európai Bírósághoz fordult. Lásd a C-32/93. ügyet.

230 [1998] *IRLR* 36.

231 A *'but-why'* kifejezésről lásd részletesen Freedland-Deakin-Watt 1998, 121 – 132.

232 Lásd a *Griggs v Duke Power Co.*, U.S. 424 (1971) ügyet.

233 Deakin-Morris 2005, 603.

234 Lásd erre példaként az *Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health* C-127/92 (1993)

235 Lásd az SDA 47–48. §§-t, valamint a RRA 37–38. §§-t.

236 Ezzel összefüggésben többen utalnak a *Kalanke* ügyre. *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen* [1995] ECR I-3051. C-450/93.

237 Jó példa erre a szexuális diszkrimináció körében a 2004-ben megalkotott *Gender Recognition Act*.



násmód elhatárolása.²³⁸ Hepple ebben a kontextusban egyenesen az *employment policy* fontosságát emeli ki, amelynek egyik kiemelkedő eleme a fiatalok munkanélküliségének redukálása, többek között egy deviáns, a társadalmi feszültségeket továbbgörgető csoport helyzetének javítása érdekében.²³⁹ Mindezt kérdésként megfogalmazva: kinek fontosabb a munkaerőpiacon való jelenlét, a pályájukat elkezdőknek, vagy akik annak befejezéséhez közelítenek? Kiemeli, hogy talán éppen az életkoron alapuló nem egyenlő bánásmód hozza felszínre a legélesebben – az atipikus foglalkoztatás mellett – a *floor of rights* intézményében rejlő feszültségeket. Alapvető kérdésfeltevése a kötelező (kényszernyugdíjazás) tilalmára vagy fenntartására irányul. Minden argumentumot egybegyűjtve, az intézmény megmaradása mellett érvel. Annak ellenére, hogy a munkavállaló jogállásának lényegi váltásáról van szó, legalább két érv szól mellette. Az egyik a már említett támogatás a fiatal népesség számára, a másik a munkaerőpiac tervezhetősége.²⁴⁰

Újabb lehetséges diszkriminációs tényállás lehet a munkavállaló magatartása, pontosabban a munkáltató által megszabott viselkedési, megjelenési (öltözködési) normák alapján történő megkülönböztetés. Ez a probléma az angol munkajogban különösen azért sajátos, mert a gyakorlatban még mindig érződik a *managerial prerogative* doktrínája. Az angol munkajogban talán a munkavállalói előjogok reakciójaként, a munkavállaló megjelenésében, öltözködésében az emberi identitás kifejezését, végeredményben az emberi méltóság megjelenítését hangsúlyozzák.²⁴¹ Ennek a relációnak a megjelenése kapcsolódik a véleménynyilvánítás szabadsága *versus* a munkáltatóhoz való lojalitás problematikájához, amelyet a következő fejezetben tárgyalok. A megjelenés, illetve az általános magatartási, viselkedési normáknak van egy sajátos szegmense, nevezetesen a nemek identitásának minősítése, és ezzel összefüggésben a férfiak és nők közötti egyenlő megítélés követelményének betartása, ezen a területen is. Nem egy esetben előfordul ugyanis, hogy a nemi identitást kifejező követelményeket nem egyenlő mércével, de fogalmazhatók úgy is, hogy nem azonos toleranciával határozzák meg a munkáltatók.²⁴² Az ún. *dress code* ügyekben számos, egymásnak első látásra ellentmondásosnak tűnő döntés született. Ezek közül az egyik szignifikáns eset, a *Boychuk* ügy.²⁴³ Az ügy tárgya a munkáltató felmondása jogszerűségének megítélése volt. *Ms Boychuk* szándékosan figyelmen kívül hagyta a munkáltató magatartásra vonatkozó instrukcióit, olyan jelvényeket, ékszereket stb. viselt, amelyek lesbikus voltára hívták fel a figyelmet.²⁴⁴ Öltözködését, magatartását a munkáltatója erősen zavarónak tartotta. *Ms Boychuk* munkaideje alatt folyamatosan kapcsolatban állt az ügyfelekkel, és említett magatartásán a munkáltatója többszöri felszólítására sem változtatott. Az *Industrial Tribunal* érvelését, amely szerint a munkáltatónak nem kellett megvárnia, míg munkavállalójának magatartása az üzletmenetben zavart, vagy egyenesen kárt okoz, a fellebbviteli bíróság is elfogadta, és a munkáltatói felmondást jogosnak minősítette.

238 Lásd erről Hepple 2003, 73–96.; Kilpatrick 2006, 119–135.; Sargeant 2006, 209–227.; Swift 2006, 228–244.; Connolly 2009, 233–241.

239 Hepple 2003, 73–76.

240 Hepple 2003, 90–92. Swift még élesebben teszi fel kérdéseit. Többek között megkérdőjelezi, hogy a kor szerinti nem egyenlő bánásmódot lehet-e egyáltalán igazolni. Swift 2006, 237. Lásd még: *Towards Equality and Diversity: Implementing the Employment and Race Directive*, DTI, 2001.

241 Flynn, 1995 255–272.

242 Lásd erről Viney 1989.

243 *Boychuk v. H.J. Symons Holdings Ltd.* [1977] IRLR 395.

244 A probléma egyrészt az erre utaló jelvényekkel, másrészt a ruházat erre utaló „offenzív” jellegével volt kapcsolatos.



Ebben az ügyben élesen előtérbe került a nemi identitást kifejező attitűdök konvencionális minősítésének prioritása. Többben hangsúlyozzák, ha a munkáltató magatartási, viselkedési normái, illetve az említett *dress code* neutrális, biztos, hogy nem sérti meg a jogszabályokat.²⁴⁵ Kétségek merülnek fel azonban az olyan esetekben, amikor valamely munkavállaló saját nem identitását, vagy esetleg korát, csinoságát, szépségét talán hangsúlyozottabban szeretné kifejezésre juttatni.²⁴⁶ Jó példa erre a másik meghatározó eset, a *Schmidt*-ügy.²⁴⁷ A munkáltató belső szabályzata értelmében a nőknek tilos volt a nadrág viselése, míg a férfiaknak megtiltotta a t-shirt öltözködést, mondván, hogy a tradicionális öltözködés emeli a bolt imázsát. Az egyik női munkavállaló kérelmét a diszkrimináció tekintetében az *Industrial Tribunal* mégsem a fentiekre való hivatkozással utasította el, hanem azzal, hogy a nőkre és a férfiakra vonatkozó *dress code* nem összehasonlítható – talán nevetségesnek hangzik, de az a szabályzatban fel sem merült, hogy a férfiak hordhatnak szoknyát –, így az összehasonlíthatóság hiányában a hátrányos megkülönböztetés nem jöhet szóba. Ezt az érvelést az *Employment Appeal Tribunal* fenntartotta.²⁴⁸ Ezt a döntést számos kritika érte, többben egyenesen megalapozatlannak és tévesnek minősítették. Mindenekelőtt azért, mert a nemi identitást kifejező öltözködési szokások különösen az utóbbi időben radikális változáson mentek keresztül, és ebből következően egy állandó „természetes határt” húzni a férfiak és a nők öltözete között, nem egyeztethető össze az anti-diszkriminációs szabályozás filozófiájával.²⁴⁹ Amennyiben a EAT érvelésére hagyatkozunk, soha nem lesz összehasonlítási alap a férfiak és a nők tekintetében. Némileg másképpen vetődött fel a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés a *Lumber* ügyben.²⁵⁰ Egy sportolóknak ajánlott élelmiszerüzlet tulajdonosa azért bocsátotta el az egyik férfi alkalmazottját, mert fülbevalót hordott. A tulajdonos azzal érvelt, hogy ez a viselet nem tükrözi megfelelően a vállalkozás szándékát, azzal akár ellentétes szándékot is tükrözni képes. Az *Industrial Tribunal* azt vizsgálta, hogy a női munkavállalók tekintetében a *dress code* tartalmaz-e valamilyen megszorítást, esetleg tilalmat, azaz van-e összehasonlítási alap az egyenlő bánásmód megsértése tekintetében. Számos ügy azonban eltér ettől a megközelítéstől. A *Rewcastle v Safeway plc* ügyben²⁵¹ a férfi munkavállalónak a lófarokban hordott hosszú haja miatt mondott fel a munkáltató, miközben azok a női munkavállalók, akik ugyanolyan hosszú haját viseltek, ugyanolyan módon, soha nem kaptak az említett indokolással felmondást. Az *Industrial Tribunal* a *Schmidt*-ügyben bevált módszerrel azt vizsgálta, hogy a munkáltató jogosult-e üzletmenetének imázsa védelmében ilyen intézkedésre, és elfogadta a munkáltató érvelését. Az EAT azonban teljesen más megközelítésben elemezte a tényállást, és emiatt egy lényeges különbségre hívta fel a figyelmet a *Schmidt*-ügy kontextusában. Míg a *Schmidt*-ügyben a munkáltató előírásai csupán a munkaidő keretei között maradtak, a hajviseletre vonatkozó előírásai a munkaidőn, és így

245 Flynn 1995, 258

246 Morris–Nott 1991, 74.

247 *Schmidt v. Austicks Bookshops Ltd.* [1978] ICR 85.

248 'if one considers the situation of the men and the situation of the women there was no comparable restriction which could be applied to the men, equivalent to that applied to women preventing them from wearing trousers, which could make it possible to lead to the conclusion that the women were being treated less favourably than the men.'

249 Flynn 1995, 260.

250 *Lumber v. Hodder t/a Athletes Food* 1834/91.

251 IT22482/89.



egyben a munkajogviszonyon túlmutatnak, befolyásolhatják a magánélet egészét, és így súlyos sérelmet okozhatnak az érintettnek.²⁵² Ez a probléma több megválaszolatlan kérdésre is rávilágít. Mindenekelőtt arra, hogy tartható-e egyáltalán a döntések egy jelentős részében fellelhető eltérő értékelés az egyenlő bánásmód tekintetében a magánéletben és a munkahelyen. Természetesen nem a következő fejezetben tárgyalandó szükséges restrikcióna gondolok a véleménynyilvánítás szabadsága és a munkáltató mérlegelési jogköre közötti alapjogi kollízióban. Mint ahogyan Flynn kiemeli, a *Rewcastle v Safeway plc* ügyben az érintett munkavállaló megjelenése ugyan nem volt összeegyeztethető a munkáltató szabályzatával, de napjainkban nem minősíthető extrémnek a mindennapi divatban.²⁵³ Kérdéses továbbá, hogy a munkajogviszonyon – a dolog természeténél fogva – nem szükségszerűen túlmutató megkülönböztetés (pl. ruházat) igazolható-e csupán azzal az érveléssel, hogy a magánéletben átváltható más öltözékre. A problémát tovább bonyolítja, hogy nem egy esetben bizonyos munkáltatói szabályzatok tartalmazznak előírásokat a munkaidőn túli viselkedésre, beleértve a nyilvános (magán)megjelenésre vonatkozó szokásokat, pl. öltözeteket is. Ez viszont ismét a véleménynyilvánítás szabadsága és a munkáltatói jogok relációjába nyúlik át. Az újabb megközelítés szerint egyértelmű, hogy csupán a nemi identitás egyenlőségére hivatkozni, illetve az azt kifejező megjelenésre apellálni, kevésnek mutatkozik a differenciálás alátámasztására, azaz, a korábban megglehetősen széles *managerial prerogative* jelentősen vesztett erejéből.

204. Az angol munkajogban alapvetően a gyakorlat alakította ki a *pre-contractual*, valamint a *post-contractual*, illetve a *post-relationship* diszkriminációs tényállásokat. A *pre-contractual* ügyek közül nagy számban az ún. kiválasztási esetek (*selection arrangements*) játszanak szerepet.²⁵⁴ A RRA megtiltotta a hátrányos megkülönböztetést azok között, akik be kívánnak lépni a munkaerőpiacra, azaz munkajogviszonyt szeretnének létesíteni. Ebbe a körbe alapvetően két nagy csoport tartozik, nevezetesen az álláshirdetések és a különböző típusú meghallgatások, interjúk.²⁵⁵ Elmondható, hogy az angol jogalkotás és jogalkalmazás mind a hirdetés formáját²⁵⁶, mind tartalmát meglehetősen tágan értelmezi.²⁵⁷ A kiterjesztő értelmezésre talán a legjobb példa a *Coker & Osamor* ügy, amelyben a vita többek között arra is kiterjedt, hogy amennyiben egy adott állást nem kötelező meghirdetni, de a szóbeli meghirdetés nyilvánossága már-már olyan méreteket öltött, hogy azt akár toborzásnak is lehetne minősíteni, megsértheti-e a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét.²⁵⁸ Ami a munkaszerződés előtti közvetlen fázist illeti, alapvetően azok a követelmények érvényesülnek, amelyeket az álláshirdetések

252 Lásd erről még Wintemute 1998, 353–357.

253 Flynn 1995, 263.

254 Lásd a *London Borough of Croydon v. Kuttapan* [1999] IRLR 249.

255 Lásd ezzel összefüggésben a *Cardiff Women's Aid v. Hartrup* [1994] IRLR 390.

256 Az *Disability Discrimination Act* értelmében az *advertisement* fogalma: *extends to every form of advertisement or notice, whether public or not. This can cover notices posted in employment agencies, shop windows, or by e-mail.*

257 Az EAT többek között a *Cardiff's Women* ügyben kijelentette: *„It is unlawful to publish or to cause to be published an advertisement which indicates, or might reasonably be understood as indicating, an intention by a person to do an act of discrimination, whether the doing of that act by him would be lawful, or, by virtue of Pt II or III, unlawful.”*

258 Az ügyet elemzi Busby 2003, 257–258. A *Court of Appeal* végül nem minősítette diszkriminatívnak az adott eljárást, habár nyomatékositotta, hogy nem tartja tökéletes kiválasztási eljárásnak. (Az ügyben a *Lord Chancellor* egyik barátját ajánlotta tanácsadónak, és ez a hír meglehetősen széles körben elterjedt.)





nél érvényesítenek.²⁵⁹ Mindehhez jönnek még különleges eljárási szabályok a foglalkoztatott munkavállalók tekintetében.²⁶⁰

A jogalkalmazás szerint minden olyan esetben, amely összefüggésben van a korábbi munkajogviszonnyal, megvalósulhat a munkáltató általi hátrányos megkülönböztetés. Az egyik meghatározó ügyben²⁶¹ a *Court of Appeal* rávilágított arra a jogalkotási résre, amelynek következtében a volt munkavállaló faji megkülönböztetése nem volt eredményesen perelhető. A bíróság érvelése szerint a RRA hatálya azért nem terjed ki a munkajogviszony megszüntetését követő állapotra, mert az általános és természetes felfogás szerint (*ordinary and natural meaning*) az elbocsátott munkavállaló sokkal inkább a múltban, azaz a munkajogviszony megszüntetésének idején volt korlátozva az álláskeresésében, és nem a jelenben.²⁶² Az elemzők arra mutatnak rá, hogy ez az eset csak akkor tartozna az RRA hatálya alá, amennyiben kimutatható lenne, hogy a munkáltatónak a munkajogviszony felmondásával szándéka lett volna a munkavállalónak tartós, hosszabb időre ható hátrányt okozni.²⁶³ Egy ettől teljesen különböző tényállásban – előzetes döntéshozatali eljárásban – az Európai Bíróság megállapította, hogy a volt munkavállalónak jogorvoslati lehetőséget kell biztosítani a munkajogviszony megszűnése utáni időre is, korábbi munkavállalójával szemben.²⁶⁴ A két eset közötti különbség annyiban lényeges, hogy az utóbbi ügyben egyenesen megtorlásra, viktimizációra hivatkoztak, azaz, volt egy konkrét *causa* a jogorvoslathoz, míg ezt az első esetben hiányozni vélte a bíróság.²⁶⁵

205. Végezetül az egyenlő, illetve az egyenlő értékűnek minősített munkáért, egyenlő bér elvének érvényesülésének néhány sajátosságát elemzem. Az ún. *equal pay* doktrínája az *Equal Pay Act*, *equality clause* intézménye által érvényesül. Ez az egyenlőségi klauzula minden szerződés tekintetében alkalmazandó, azaz nemcsak minimálbér, hanem a kollektív szerződésben, illetve a munkabér vonatkozásában is.²⁶⁶ Az angol jogban mind a jogalkotás, mind a jogalkalmazás egyik meghatározó területe az összehasonlítás, az összehasonlíthatóság lehetősége. Így alapvető jelentőségű a *same employment*, az *employer*; kategóriája.²⁶⁷ Ehhez hasonló jelentőséggel rendelkezik az *employed* kitétel, ami alatt nem csupán a munkavállalók értendők, hanem – az egyéb törvényekben ismert módon – mindazok, akik más szerződés alapján személyesen teljesítenek munkát, amely egyéb ismérvek tekintetében is rokon a munkaszerződés alapján végzett munkával.²⁶⁸

A következő lényeges elem a munka, illetve a munka összehasonlíthatósága. Főszabályként elmondható, hogy itt is tág értelmezéssel találkozhatunk. A *Capper Pass Ltd v. Lawton* ügyben az EAT rögzítette, hogy az összehasonlíthatóságnak nem feltétele az azonos munka, hanem elegendő a jellegében hasonló munkate-

259 Lásd ezzel összefüggésben a *West Midlands Passenger Transport Executive v. Singh* [1996] ICR 614 ügyet.

260 McColgan 2005, 202–204.

261 *Adekeye v. Post Office (No.2)* [1997] ICR 110.

262 Lásd McColgan, 2005, 212–213.

263 Sinclair 1995.

264 *Coote v. Granada Hospitality Ltd.* C-185/96 [1998] ECR I–5199. Ebben az esetben a munkáltató megszüntette a munkavállaló jogviszonyát, aki azért perelte munkáltatóját, mert állítása szerint a munkajogviszony megszüntetésének oka, terhesége volt. Ez az ügy közös megegyezéssel zárult. Később Coote asszony munkaerő-közvetítőknél keresztül próbált elhelyezkedni, de ez azért volt eredménytelen, mert volt munkáltatója nem adott ki részére referenciát. Az ezért való perlés megengedhetősége volt vitatott.

265 McColgan, 2005, 213. Lásd ehhez még a *Rhys-harper v. Relaxion Group plc.* [2001] ICR 1176.

266 Ez utóbbiak által lehetséges és korlátozott eltérésekről lásd alább.

267 Lásd Deakin–Morris 2005, 671–673.

268 Lásd EqPA 1 (6) a. Davidov 2005, 57–71.



vékenység.²⁶⁹ Legalább ennyire érzékeny kérdés, hogy az egyenlő, vagy az egyenlőnek minősített munka ebbéli értékelését milyen tényezők befolyásolhatják. Az egyenlőségi klauzula nem alkalmazható abban az esetben, ha nő és férfi által végzett munka megkülönböztetésének oka nem a szexualitáson múlik.²⁷⁰ Ebbe a körbe tartoznak a nemtől szintén független egyéni képességek, tapasztalat, képesség, rátermettség stb.²⁷¹ Több ügyben okozott problémát a szervezeti tényezőkre történő hivatkozás, amelyadott esetben áttekinthetetlensége miatt nem felelt meg az egyenlő bánásmód követelményének. Ebben a körben végezetül talán a legkényesebb probléma a munkaerő-piaci tényező figyelembevétele. Ezt a tényezőt nevezte – többek között *McCrudden* – intézményes diszkriminációnak (*institutional discrimination*).²⁷² Ez a kérdés nem egy alkalommal került az Európai Bíróság elé is,²⁷³ és az a döntés született, hogy a nemzeti bíróságoknak kell meghatározniuk – az arányosság alkalmazásával – az egyes eltérő bérek közötti objektív gazdasági okokat. Ezek természetesen vonatkozhatnak a munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyokra, de akár más tényezőkre is.²⁷⁴

Az *equal pay* intézményét illetően összefoglalásképpen elmondható, hogy fokozatosan illeszkedett az *equality of treatment* rendszerébe. Meggyökeresedésében jelentős része volt a közösségi jognak, majd a nemzeti jogalkotásnak, különösen az *Equal Pay Act* és a többi anti-diszkriminációs törvény közötti összhang megteremtésének. Ha mindehhez hozzávesszük a jogalkalmazást, állítható, hogy az *equal pay* érvényesülése a *common law* tradicionális befolyása ellenére megfelel a közösségi jogi követelményeknek.

f) Az egyenlő megítélés követelményének minősítési kritériumai – az amerikai tesztet befolyásoló tényezők

206. Az amerikai jogban a munkavállalói jogok megerősödése tekintetében alapvető jelentőségű volt az 1964. évi *Civil Rights Act* VII. fejezete. Az *equal employment opportunity* eszméje többek megítélése szerint egyenesen az „*American dream*” egyik eleme, és mint a legtöbb koncepciót, ezt is a valóság sugallta.²⁷⁵ Az amerikai társadalom ugyanis mindig is többes rétegződésű volt, és adott korszakokban bizonyos megkülönböztetések jóval élesebben merültek fel, mint Európában.²⁷⁶ Ehhez még hozzávehetjük, hogy az amerikai álom másik eleme a gyakorlatban nem egyszer ellentétbe került az egyenlő megítélés követelményében óhatatlanul benne rejlő nivellációval, amennyiben az amerikai társadalom alapvetően az erősek egyenlő-

269 [1976] IRLR 366. Az ítélet fogalmazásában 'broadly similar work'.

270 '...if the employer proves that the variation is genuinely due to a material factor which is not the difference of sex...' EqPA 1 (3).

271 Ezzel a differenciálással azonban rendkívül óvatosan kell bánni, mint ahogyan az *EAT a Snoxell v. Vauxhall Motors Ltd* [1977] 123 ügyben kifejtette. Abban az esetben ugyanis, ha a korábbi tradíciókra hivatkozva egy bizonyos csoport elől elveszik a továbblépés, és ezzel az összehasonlítás lehetőségét, a személyben rejlő tényezők könnyen visszaéléshez vezethetnek.

272 McCrudden 1975, 303–367.

273 Angol vonatkozásában lásd az *Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health* 127/92 [1983] ECR I-5535 ügyben.

274 Lásd ezzel összefüggésben a *Clay Cross (Quarry Services) Ltd v Fletcher* [1978] IRLR 361; a *Rainey v. Greater Glasgow Health Board* [1987] IRLR 26 ügyeket.

275 Goldman 1984, 111.

276 A valóságban meghatározott munkáltatói döntések – kiválasztás, képzés, előmenetel biztosítása, vagy akár az elbocsátás – számos esetben kifejezetten a származás, a faj, a bőrszín alapján történt, majd a későbbiekben egyre inkább előtérbe került a politikai meggyőződés vizsgálata.



ségén nyugodott.²⁷⁷ Az egyenlő megítélés tekintetében az első jelentős lépésnek a polgárháborút követő alkotmány-kiegészítések tekinthetők.²⁷⁸ Ezeket adaptálta, illetve fejtette ki több törvény – így többek között az 1866. évi *Civil Rights Act*, valamint több ún. *Reconstruction Acts* –, amelyek közül több ma is az Egyesült Államok törvényeinek részét képezik. Meghatározó azonban a *Supreme Court* jogértelmezése, amely nem minden diszkriminációs tilalmat kezel egyforma súllyal. A legszigorúbb alkotmányossági teszt (*strict scrutiny*)²⁷⁹ alá esik a faj, származás és általában a vallási meggyőződés alapján történő megkülönböztetés.²⁸⁰ Ettől eltérően a legfelsőbb bíróság az ún. közepes alkotmányossági tesztnek veti alá – legalábbis főszbályként – a nem és a kor szerinti megkülönböztetés tényállásait.²⁸¹ Lényeges azonban, hogy ez a szabály megtörik annak a tényállásnak a minősítésénél, amelyben az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve a nemen alapuló megkülönböztetés miatt nem érvényesül.²⁸² A nemek közötti diszkriminációval összefüggésben megjegyzendő, hogy a közepes, illetve a szigorú teszt alkalmazásáig meglehetősen hosszú volt az út. Az első döntések még az ún. ésszerűségi tesztet alkalmazták. Egy 1872. évi döntésben,²⁸³ a bíróság egyenesen az angol *common law*-ra történő hivatkozással utasította el *Myra Bradwell* jogi praxis gyakorlására irányuló bejegyzési kérelmét mondván, hogy erre a tényállásra nem alkalmazható az alkotmánynak sem a 4. cikkely (2) bekezdése, sem pedig a XIV. kiegészítése.²⁸⁴

Az *equal employment opportunity* fejlődéstörténetében, mérföldkönek tekinthető két döntés, amely a minimálbérek a nemtől függő eltérő megállapítása tekintetében született. Ezek az ügyek már csak azért is figyelemreméltóak,

277 Lásd erről a már hivatkozott Havihurst 1961, 128–129.

278 Az alkotmány 1865. évi XIII. kiegészítése értelmében az Egyesült Államokban vagy annak fennhatósága alá eső területen sem rabszolgaság, sem kényszerű szolgaság (*neither slavery nor involuntary servitude*) nem fordulhat elő, kivéve bűncselekmény elkövetéséért kiszabott büntetés esetét, amikor az elkövetőt törvényes eljárással kell elítélni. Az 1868. évi XIV. kiegészítés szerint ...törvénykezés/ítélkezés során az államok senkitől nem tagadhatják meg a törvények nyújtotta egyenlő jogvédelmet (*nor deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws*). Megjegyzendő, hogy ezek a kiegészítések nem voltak előzmény nélküliek, hiszen hasonló tilalmat tartalmazott az 1791. évi V. kiegészítés is.

279 A szigorú értelmezés alkalmazására lásd: "(i)t is only when there exists a real and appreciable impact on, or a significant interference with the exercise of the fundamental right that the strict scrutiny doctrine will be applied." Lásd *Fair Political Practices Com. V. Superior Court* (1979) 25 Cal.3d 33, 47.

280 Lásd a *Morton v. Mancari*, 417 U.S. 535 (1974); *Hampton v. Mow Sun Wong* 426 U.S. 88 (1976); *Washington v. Davis* 426 U.S. 229 (1976); az újabb jogalkalmazás gyakorlatából lásd *University Pennsylvania v. EEOC* 110. U.S. 577 (1990).

281 Lásd a *Massachusetts Bd. of Retirement v. Murgia*, 427 U.S. 307 (1976); *Schlezniger V. Ballard*, 419 U.S. 498 (1975); *Geduldig V. Aiello*, 417 U.S. 484 (1974).

282 A közepesen szigorú teszt alóli kivételt még az 1964. évi Equal Pay Act alapozta meg, amelynek értelmében a bérek tekintetében a nemek közötti diszkrimináció nem megengedett. Lásd ezzel kapcsolatban a *Schultz v. Wheaton Glass Co.* 421 F. 2d 269, 265 [(3d Cir (1970))] ügyet. Lásd erről újabban: *A report by the Council of Economic Advisers: Explaining trends in the gender wage gap*, Washington, 1998, White House.

283 *Bradwell v. State of Illinois*, 83. U.S. 130 (1872).

284 A vonatkozó szöveg az alábbi *It is to be remembered that at the time this statute was enacted we had, by express provision, adopted the common law of England, and, with three exceptions, the statutes of that country passed prior to the fourth year of James the First, so far as they were applicable to our condition'. It is to be also remembered that female attorneys at law were unknown in England, and a proposition that a woman should enter the courts of Westminster Hall in that capacity, or as a barrister, would have created hardly less astonishment than one that she should ascend the bench of bishops, or be elected to a seat in the House of Commons'. It is to be further remembered, that when our act was passed, that school of reform which claims for women participation in the making and administering of the laws had not then arisen, or, if here and there a writer had advanced such theories, they were regarded rather as abstract speculations than as an actual basis for action'. 'That God designed the sexes to occupy different spheres of action, and that it belonged to men to make, apply, and execute the laws, was regarded as an almost axiomatic truth'.*

Hozzá kell tenni, hogy a common law-ra történő hivatkozás az ítélet többi részével együtt értelmezendő. Illinois állam megfelelő statútuma szerint valaki csak abban az esetben folytathat jogi tevékenységet, amennyiben az adott állam legfelsőbb bíróságának két bírója igazolást ad részére. Ez viszont úgymond diszkrecionális jogkörbe tartozik, és ezért nem alkalmazandó az alkotmány hivatkozott cikkelye és kiegészítése.



mert időben közel esnek egymáshoz, és az utóbbi az előzőhöz képest látszólag visszalépést jelent. Az első esetben,²⁸⁵ egy gyermekkorházban, ahol nagy számban dolgoztak nők, nem tudtak a Columbia állam megfelelő jogszabálya szerint a szerződéses bérben megállapodni, mert a gyermekkorház szabályzata a nők bérezését korlátozta. A bíróság ugyan több helyen is említi döntése indoklásában az egyenlőség követelményét, ugyanakkor ezzel szemben az egyik fő argumentum a szerződéses szabadság.²⁸⁶ A második ügyben²⁸⁷ ugyanakkor, mint ha teljesen más logikát követett volna a bíróság. Ebben az esetben az egyik hotel szobalánya az alkotmány XIV. kiegészítésére hivatkozva kifogásolta, hogy heti bére elmarad az állam jogában megállapított minimális bértől. Ugyanakkor Washington állam vonatkozó joga a nőkre és a fiatalokúakra speciális normákat tartalmazott, így példának okáért nem lehetett e munkavállalói kategóriát olyan munkakörben alkalmazni és foglalkoztatni, amely veszélyezteti egészségét vagy erkölcsi fejlődését. A rendelkezések kötelezték az államot olyan fizetés meghatározására, amely adekvát volt a nők és a fiatalokúak szükségleteivel. Kötelezték továbbá arra, hogy becsülje fel és a szükségleteket és ezeknek megfelelően határozza meg – az általános minimálbértől akár eltérően – azt a minimálbért, amelyeket a pszichikai vagy testi sérült nőknek, illetve a fiataloknak meg kell kapniuk. Az adott ügyben a bíróság hangsúlyozta, hogy a felek között alapvetően a szerződéses szabadság érvényesül, azonban a munkáltató és a munkavállaló kontraktusára vonatkozó szabályozásban jelen kell lennie bizonyos szociális megfontolásoknak is. A bíróság megállapította továbbá, hogy a jogalkotásnak figyelemmel kell lennie arra a tényre is, amely szerint a munkáltatók a saját vállalkozásuk alapítása és működtetése során nem feltétlenül az egyenlőség követelményei szerint járnak el. A jogalkalmazók álláspontja szerint a nők (és a fiatalokúak) olyan helyzetben vannak, amely indokolja a különleges védelmet, támogatást. Az ítélet egyik lényeges részét képezi az egyes, látszólag hasonló tényállások összehasonlítása a szerződéses szabadság fenntartása és a jogalkotói differenciálás szükségessége szempontjából.²⁸⁸ Hughes bíró kifejtette, hogy az állami törvényhozás egyértelműen feljogosított olyan szabályozás kialakítására, amely tekintettel van a nők foglalkoztatási helyzetére, figyelembe véve, hogy ők a kevesebb bért keresők osztályához tartoznak, érdekérvényesítő képességük gyengébb, továbbá azt, hogy egyesek előnyt szerezhhetnek a nők viszonylag szűkebb helyzetéből. A jogalkotás azonban szabályozhatja a nők bizonyos körülmények közötti foglalkoztatását, megakadályozva ezáltal kizsákmányolásukat. A jogalkotás feljogosított továbbá olyan minimális bér kialakítására, amely alkalmas a nők védelmére abban a tekintetben, hogy kiemeli őket a jogtalan és nyilvánvalóan előnytelen verseny kényszeréből. A bíróság az utóbbi ítéletében nyomatékosította, hogy a jogalkotó ebben a körben mindent mérlegelt, és ennek megfelelően alakította ki szabályozását. Hughes bíró kiemelte, hogy a jogalkotás számára nem doktriner követelmény a minden esetre kiterjedő egységes köve-

285 *Adkins v. Children's Hospital of District of Columbia*, 261 U.S. 525 (1923) Valójában több ügyről van szó, amelyben a gyermekkorház mellett perben állt Columbia állam minimális bért megállapító testülete és egyéb felek.

286 „A of social justice, for whose ends freedom of contract may lawfully be subjected to restraint. The liberty of the individual to do as he pleases, even if innocent matters, is not absolute. It must frequently yield to the common good, and the line beyond which the power of interference may no pressed is neither definite nor unalterable, but may be made to move, within limits not well defined, with changing need and circumstance.”

287 *West Coast Hotel Co. v. Parrish*, 300 U.S. 379 (1937).

288 Az ítélet éppen az említett *Adkins* ügygel hasonlítja össze a *Parrish* esetet.

telmények megfogalmazása. Egy adott területen a relatíve gyengébb szükségeség kimondása még nem jelenti a helyzet általános romlásának elismerését.²⁸⁹

207. Az egyenlő megítélés követelménye amerikai történetének talán az egyik legtanúságosabb területe a kor szerinti diszkrimináció általános tilalma. Az 1967. évi *Age Discrimination in Employment Act* végeredményben tilt mindenfajta, az életkoron alapuló megkülönböztetést.²⁹⁰ A törvény 1975. évi kiegészítése az általános tilalmon annyiban finomított, hogy tiltja az életkor alapján történő nem indokolható megkülönböztetést („*unreasonable discrimination on the basis of age*”). A kor szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmának vizsgálata szintén az ún. közepes alkotmányi teszt alapján minősítendő, azaz csak abban az esetben megengedett, amennyiben igazolt, hogy a megkülönböztetés alapja valamely fontos állami érdek. Jellemző, hogy a megalapozatlan megkülönböztetés tilalma egy pontosan körülhatárolt, és a munkaerő-piaci folyamatok ellenében különös védelmet igénylő korcsoportra vonatkozik, nevezetesen a 40 és a 70 év közöttiekre. A szövetségi törvényt az USA számos tagállama külön is adaptálta,²⁹¹ de talán ennél is fontosabb, a jogszabály későbbi fejlődéstörténete. Ebben a folyamatban az egyik kiemelkedően fontos állomás, az 1988. évi *Workforce Investment Act*, amely rögzíti, hogy az 1975. évi kiegészítés alapján tilos a munkavállalók között a kor szerinti indokolatlan megkülönböztetés.²⁹²

A kor szerinti diszkrimináció tilalma számos pozitív, megelőző programmal kapcsolódik össze. Ezek közül kiemelkednek a különböző képzési programok, illetve az ún. tervezett nyugdíjaztatás intézménye. A kor szerinti megkülönböztetés tehát általában tilos, és a kivételek jóval szigorúbbak, mint az európai országok jogai-ban, ideértve magát a közösségi jogot is. Ezek közül indokolt elemezni egy általánosnak is tekinthető megoldást, amely egyébiránt az európai munkajogi rendszerekben is ismert. Ez a kivétel az ún. „*bona fide occupational qualification*”.²⁹³ Nem egy esetben fordult elő, hogy a közbiztonság védelme érdekében minősítettek meghatározott foglalkozásokat a jelzett módon, például az egyes légitársaságok esetében. Több ügyben nem találta jogellenesnek a kor szerinti megkülönböztetést a bíróság, amennyiben egy adott alkalmazott elküldését az adott munkakörből az utasok biztonságának megőrzésével indokolták.²⁹⁴ Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a bíróságok tisztában vannak a bona fide occupational qualification intézményével való visszaélés gyakorlatával. Jó példa erre egyes bankok gyakorlatának elutasítása. Ennek célja az volt, hogy a pénz- és értékpapír kezelő munkakörbe női alkalmazottakat

289 'The Legislature of the state was clearly entitled to consider the situation of women in employment, the fact that they are in the class receiving the least pay, that their bargaining power is relatively weak, and that they are the ready victims of those who would take advantage of their necessitous circumstances. The Legislature was entitled to adopt measures to reduce the evils of the 'sweating system,' the exploiting of workers at wages so low as to be insufficient to meet the bare cost of living, thus making their very helplessness the occasion of a most injurious competition.' A tárgyalat ügyek-
kel összefüggésben lásd még összehasonlításként a *Morehead v. People of State New York*, 289 U.S. 587 (1936) esetet.

290 A törvény megalkotásának körülményeiről lásd részletesen Hebel 1992.

291 Így példának okáért Florida 1976-ban, Kalifornia 1977-ben, Maine állam 1980-ban.

292 Az újabb jogalkalmazás köréből lásd *Dayton Area Wyne County, Ohio Telemarketing v. State Ohio, City Dayton* 95a 0330p. 06 1995.

293 Lásd erről Goldman 1984, 127–128.; Giegerich 1992, 249–250. Az intézmény – ugyan nem teljesen azonos – megfelelője a német jogban az ún. *Tendenzbetrieb* kategóriája. Lásd erről Mitschke 1979; Noll 2001. A bona fide occupational qualification intézményéhez hozzá kell tenni, hogy, kivételként nem elsősorban a kor szerinti megkülönböztetésnél érvényesül, azonban ezen területen is található néhány meghatározó bírósági ítélet.

294 Lásd a *Hodgson v. Greyhound Lines*, 499 F.2d 859 (1984); a *Murnane v. American Airlines*, 26 FEP Cases 1537 (D.C. Cir. 1981). Az ügyek elemzését lásd Combs 1982 1376–1396.; McGarity–Schroeder 1981, 999–1076.



csak egy meghatározott korcsoportban vettek fel mondván, hogy az ennél idősebb nők képtelenek megfelelni az ezzel a munkakörrel együtt járó pszichikai terhelésnek.²⁹⁵ A kor szerinti megkülönböztetés nem minősül hátrányosnak továbbá az ún. *bona fide seniority system* alkalmazása esetén. Ennek a rendszernek az alapján csak meghatározott éves nyugdíj-jövedelem elérése esetén lehet valakinek a munkajogviszonyát megszüntetni a nyugdíjazásra történő hivatkozással.²⁹⁶

A kor szerinti hátrányos megkülönböztetés alóli kivétel, illetve a nem egyenlő megítélés igazolása tekintetében van egy lényeges különbség. A kor alapján történő nem egyenlő bánásmód igazolása főszabályként kockázati tényezőként jön számításba. Ilyennek minősülhet az említett pszichikai állapotromlás, de akár a testi leépülés, amely ugyan nem feltétlenül vezet alkalmatlansághoz, de az igazolás tesztjéhez elegendő. Hiányzik azonban az az általános munkaerő-piaci igazolás, amely az európai szemléletben objektíve szükséges és ésszerű célként jelenik meg. Ennek oka *Hepple* szerint elsősorban az *Age Discrimination in Employment Act* megalkotása körüli gazdasági és társadalmi környezetben keresendő, amely azóta sem változott lényegét illetően. A törvény megalkotása idején nem volt cél a munkaerőpiac egyensúlyát az ún. kényszernyugdíj igazolásával fenntartani, amelynek alapvető oka a nagymértékű bevándorlás volt.²⁹⁷ Ezért mindaddig, amíg az idősebb korú munkavállaló alkalmas volt munkája ellátására, továbbá nem jelentett kockázati tényezőt a munkáltató üzem-, illetve üzletmenetére, elbocsátása nem volt igazolható. Ehhez a megállapításhoz azonban két megjegyzés szükséges. Az ún. tervezett nyugdíjazás (*retirement plan*) némileg hasonlatos az Európában ismeretes rendszerekhez. Az intézmény története végeredményben magával a nyugdíj történetével kezdődik. Az iparosodás előtti időszakban a mezőgazdaságból élők nyilvánvalóan igyekeztek minél tovább dolgozni, és mivel több generáció élt és dolgozott együtt, törekvésük egy nagyobb, a család tulajdonában lévő földterület megszerzése volt. A városokban a helyzet hasonló volt, amennyiben a kisebb üzletek, üzemek koncentrációja volt a cél. Ez ugyanakkor azzal is járt, hogy sikertelenség esetén az illetőnek öregkorára nem maradtak tartalékai, mintegy ellátáson kívülre került. Már a XX. század elején megjelentek azok a kezdeményezések, amelyek valamilyen tervezett nyugdíjba vonulásra vonatkozó megállapodásokat szorgalmaztak, kivédendő az említett helyzetet.²⁹⁸ Ebben a rendszerben valóban benne volt a *planned retirement*, illetve az ehhez kapcsolódó *mandatory retirement*. A hatályos jog szerint,²⁹⁹ lehetséges ún. későbbi nyugdíjba vonulási tervet készíteni, amely a nyugdíjalap ingadozásait, annak esetleges csökkenését van hivatva tompítani. A másik megjegyzés ennek a rendszernek bizonyos kényszerpályáját érinti. A *retirement plan* szisztémája szintén a kockázatelemzésre épül, amely – már csak tárgya miatt is – számos bizonytalansági tényezőt foglal magában.³⁰⁰ Ebből következően – a megállapodás, és a többes választási lehetőség ellenére is – a tervezett nyugdíj természetesen nem jelent teljes szabadságot, de szubsztanciájában tér el az európai megoldásoktól.

295 Lásd a *Hodgson v. First Federal Savings and Loan Association*, 455 F. 2d 818 (5th Cir. 1972). Ebben az ügyben a munkáltató pénztárosi munkakörbe csak 20–24 év közötti nőket volt hajlandó alkalmazni. Ezt a gyakorlatot a bíróság diszkriminatívnak minősítette.

296 Ebből a körből lásd az *Alford v. City of Lubbock*, 664 F. 2d 1263 (5th Cir. 1982) ügyet.

297 *Hepple* 2003, 81.

298 Ennek egyik első jelentős állomása volt az 1935-ben megalkotott *Social Security Act* volt.

299 Lásd többek között az *Employee Retirement Income Security Act (ERISA)* [1974] rendelkezéseit.

300 McGarity–Schroeder 1981, 1013–1018.



208. Az egyenlő megítélés követelménye körében az egyik legvitatottabb intézmény az ún. *affirmative action*, vagy másik elnevezésében az ún. *reverse discrimination*. Lényege szerint az addig valamilyen hátrányos megkülönböztetés alatt álló csoportnak, illetve tagjainak tudatosan, az addig kedvezőbb helyzetben lévő csoportnak megfelelő – azzal ekvivalens – bánásmódot biztosítanak, illetve adott esetben éppen a kedvezőbb helyzetben lévő csoport ellenében, számukra adnak valamilyen kedvezményt. Az *affirmative action* nem egy, homogén intézkedést jelent, hanem napjainkra egymástól jól elkülöníthető, illetve egymáshoz lazán kapcsolódó lépésekkel jellemezhető. Maga az intézmény a hatvanas évek legelején keletkezett. Egy még Kennedy elnök által jegyzett rendelet minőségi változást jelentett ugyanis a foglalkoztatás tekintetében az egyenlő megítélés szempontjából,³⁰¹ amelyben ugyanis meghatározták a szövetségi kormányral vállalkozói, illetve alvállalkozói jogviszonyban lévő munkáltatók kötelességeit.³⁰² Ennek értelmében azon túl, hogy a szerződéses partnerek a felvétel vagy a foglalkoztatás során nem alkalmazhatnak hátrányos megkülönböztetést a munkavállalók között faj, vallás, bőrszín, illetve nemzeti hovatartozás szerint, megerősítő lépéseket kötelesek tenni annak érdekében, hogy a kiválasztás és a foglalkoztatás mentes legyen a faji vagy vallási alapon történő, továbbá a bőrszín és a nemzeti hovatartozás szerinti hátrányos megkülönböztetéstől.³⁰³ Az *affirmative action* ügyekben³⁰⁴ komoly áttörést jelentett a hetvenes évek végének jogalkalmazása. Az alapvető kérdés az volt, hogy egy magánmunkáltató faj szerinti megerősítő intézkedés-programjai összeegyeztethetők-e a *Civil Rights Act* VII. fejezetével. A *Weber* ügyben³⁰⁵ a bíróság öt szavazattal kettő ellenében döntött. A bíróság áttekintette a *Civil Rights Act* VII. fejezetének kialakulását, annak történeti és alkotmányos hátterét. Arra a kérdésre, hogy egy magánvállalkozás önként, megállapodás alapján bevezethet-e megerősítő intézkedéseket a bíróság az alábbi választ adta: *“We hold that the Title VII does not prohibit such race-conscious affirmative action plans”*. Brennan bíró indokolásában kifejtette, hogy a jogalkotónak nem állt szándékában megtiltani azokat a kezdeményezéseket, amelyek a hátrányos megkülönböztetés ellen irányulnak, még abban az esetben sem, amennyiben ezek bizonyos megerősítő intézkedések bevezetésével járnak együtt.³⁰⁶ Ennek megfelelően a bíróság elutasít

301 Lásd az *Executive Order* 10925. *Establishing the President's Committee on equal employment opportunity*.

302 *Part III. Obligations of government contractors and subcontractors*.

303 *“The contractors will take affirmative action to ensure that applicants are employed and that employees are treated during employment, without regard to their race, creed, color, or nations origin.”* Ezt a rendeletet egészítette ki az 11246. számú végrehajtási rendelet a nem alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilmával, illetve az erre a területre vonatkozó megerősítő lépések kötelességével. Ebbe a sorba tartozik az 1969. évi, a Nixon elnökségéhez fűződő *Philadelphia Plan*. Ennek értelmében a *fair employment policy* erősítése volt a cél, és annak elérése, hogy a szövetségi kormánnyal, illetve hivatalokkal vállalkozói, alvállalkozói jogviszonyban álló munkáltatók kötelességei kiterjedjenek a magánszférára.

304 Lásd különösen a már más vonatkozásban tárgyalt *Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978) esetet.

305 Lásd az *United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLC v. Weber* 443 U.S. 193 (1979) Ebben az ügyben egy fehér munkavállaló kért állami beavatkozást egy magánvállalkozás kollektív szerződésében rögzített *affirmative action* ellen, mondván, hogy az sérti a *Civil Rights Act* VII. fejezetében foglalt egyenlő bánásmód követelményét.

306 Hozzá kell tennünk, hogy az *affirmative action* egyes intézményeinek megítélése korántsem egyértelmű. Ezzel kapcsolatban alapvetően két irányzat terjedt el a jogalkalmazásban és a kommentárirodalomban. Az egyik szűken értelmezi a *Civil Right Act* VII. fejezetét, és csak azokat az intézkedéseket tartja elfogadhatónak, amelyek egy bizonyos csoporttal szemben alkalmazott hátrányok kiküszöbölésére alkalmasak – egy másik csoport viszonylatában –, továbbá jogszabály által megengedett és alkotmányos felhatalmazás áll mögötte. Másképpen fogalmazva biztosítják az egyenlő bánásmód követelményét, de semmi többet. A másik értelmezés és jogalkalmazási gyakorlat lényege szerint minden olyan intézkedés megengedett, illetve alkalmazható, amely alkalmas arra, hogy az egyenlő megítélés követelményét ténylegesen és hatékonyan biztosítsa. Álláspontjuk szerint ez mind jogszabály által megengedett és alkotmányosan is alátámasztott. Ez utóbbi koncepció foglalja magában a *reverse discrimination* fogalmát. Ezzel szemben az egyenlő bánásmód szűkebb értelmezőinek hívei azt állítják, hogy a *reverse discrimination* – mintegy bumeráng hatásként – jelentéktelenné, illetve érdektelenné teszi a többi megerősítő intézkedést. Lásd erről részletesen Goldman 1984, 125.





totta az érintett *affirmative action* megváltoztatására irányuló kérelmet, ráadásul kimondta, hogy mivel a program önkéntes megállapodáson alapul, „*the case did not raise any constitutional question.*”

Ez az eset is tükrözi, hogy a megerősítő intézkedések meglehetősen éles vitát, sőt ellenállást váltottak ki. Az *affirmative action* megítélésénél többen azt hangsúlyozzák, hogy ezek a programok egy múltbeli – esetleg hosszan tartó, meggyökeresedett – hátrányos megkülönböztetés utóhatását kívánják megakadályozni. Rendkívül kényes döntés előtt áll ilyen esetekben a jogalkalmazás, hiszen abban a kérdésben kell döntést hoznia, hogy egy korábbi állami-jogszabályi alapozású, vagy már a társadalom számára is elfogadott hátrányos megkülönböztetés jogszerű-e vagy sem – de már csak a jövőre nézve.³⁰⁷ Annak ellenére, hogy ez a probléma a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni valamennyi intézkedéssel összefüggésben felmerül, a *reverse discrimination* ténye azonban mintegy továbbgörgeti a feszültséget.³⁰⁸ Talán ennek is volt köszönhető, hogy az *affirmative action* megítélése a jogalkalmazás történetében nem volt egységes. Az *affirmative action* egy jellemző megközelítésért adta a *Supreme Court* a *Wygant* ügyben.³⁰⁹ Ebben az esetben egy helyi iskolahatóság az egyik pedagógus szakszervezettel kötött kollektív szerződést, amelynek tartalma alapján a faji kisebbség számára a foglalkoztatás, különösen az elbocsátás terén bizonyos megerősítő intézkedéseket tettek. A *Supreme Court* álláspontja szerint a kollektív megállapodás sérti az *Equal Protection Clause* meghatározott cikkelyeit. A bíróság kifejtette, hogy az *affirmative action* kontextusában faji megkülönböztetést csak kényszerítő szükségsszerűség (*compelling state purpose*) igazolhat. Ennek megfelelően: „*societal discrimination alone is insufficient to justify a racial classification*”. Később még ezt az állítást is korlátozottan értelmezte a *Supreme Court* három bírása a *City of Richmond*-ügyben.³¹⁰ Ebben az esetben Richmond város *Minority Business Utilization Plan* programjával összefüggésben a bíróság megállapította, hogy az egyes tagállami törvényhozásnak, illetve a helyi jogalkotásnak az állam (szövetég) által delegált hatalmánál fogva jogában áll az addigi, korábbi diszkrimináció hatása ellen fellépni. Ugyanakkor a város a terv kidolgozása és elfogadása során nem bizonyította a kényszerítő kormányzati szükségsszerűség meglétét.³¹¹

209. Az egyenlő megítélés követelményének amerikai jogalkalmazói értékelése meglehetősen összetett, és néhol ellentmondásos képet mutat. Az alkotmányossági teszt a szigorú vizsgálatról kezdve egészen az ésszerűségi határig terjedhet, azonban alkalmazásuk az egyes diszkriminatív tényállások tekintetében nem egyforma. Az egyenlő megítélés követelményének a munkajogban kiemelkedő jelentőséget adott a *Civil Rights Act* VII. fejezete, amelynek köszönhetően – legalábbis hosszú ideig – olybá tűnt, hogy e követelmény minősítése, különös tekintettel az ún. megerősítő intézkedésekre, toleránsabb, mint más területeken. Természetesen itt is voltak bizonytalanságok, illetve korlátozások. Az egyik az ún. *commerce*

307 Lásd erről Giegerich 1992, 252–253.

308 Giegerich véleménye szerint erre a kérdésre az *affirmative action* általában nem volt képes szilárdan megalapozott választ adni a hátrányos megkülönböztetés körében felmerült aggályokra. Giegerich 1992, 252.

309 *Wygant v. Jackson Board of Education*, 476 U.S. 267 (1986).

310 *City of Richmond v. J. A. Croson Co.* 488 U.S. 469.

311 A *Supreme Court* újabban a faji diszkriminációt illetően általánosan az *Adarand Constructors, inc. v. Peña, Secretary of Transportation, et al.* 515 U.S. 200 (1995) ügyben mondta ki az *affirmative action* kontextusában a *strict scrutiny* szükségességét. A szöveg az alábbi: „*All racial classification, imposed by whatever federal, state, or local governmental actor, must be analyzed by reviewing court under strict scrutiny*”.





power és az egyenlő megítélés követelménye, nevezetesen a magánszférára kivetítetten. Ennek értelmében a munkáltató csak abban az esetben volt köteles meghatározott intézkedések megtételére, illetve rendelkezések betartására, amennyiben tevékenysége „*in an industry affecting commerce*” követelményeit kielégíti.³¹²

Az egyenlő megítélés követelménye fejlődését jelentősen befolyásolta az CRA 1990-ben történt – végeredményben eredménytelen – módosítási kísérlete. A módosítás alapvető célja az volt, hogy a VII. fejezet hézagait megszüntessék, és bizonyos értelmezési nehézségeket elkerüljenek. Ennek azonban gátat szabott egy elnöki vétó, mégpedig a bizonyítási kötelesség tekintetében. A tervezet értelmében a munkáltatónak kellett volna bizonyítania, hogy azok a látszólag semleges munkáltatói – elsősorban alkalmazási – intézkedések, amelyek azonban mégis összefüggésben vannak a munkavállalók egyes csoportjainak sajátosságaival, és ezáltal meghatározott csoportok (példának okáért nők vagy kisebbségek) hátrányt szenvednek, legitim üzleti érdekből igazoltak. Ennek a vétónak – többek szerint – következménye lett a különböző alkalmazási kvóták bevezetése.³¹³ Az egyenlő bánásmód, illetve megítélés követelményének amerikai realizálására ható faktorok jelentősen különböznek az európai jogfejlődés befolyásoló tényezőktől. Mint általában a *state action* egésznél itt is megfigyelhető a szövetségi befolyás és a tagállami szuverenitás közötti küzdelem, amely mögött nyilvánvalóan meghúzódik az egyes tagállamok eltérő általános, vallási, világnézeti és jogi kultúrája is.³¹⁴ Emellett az egyenlő bánásmód követelményének egységes megítélése ellen hat a gazdasági verseny prioritása, amely egyes területeken mintegy elhomályosítja a diszkrimináció tilalmából következő gazdaságellenes megfontolásokat. Végezetül – álláspontom szerint – rányomja bélyegét a tárgyalt intézmények jogfejlődésére a *constitutional rights* és az általános – az amerikai alkotmányban nem szereplő – *human rights* eltérő értelmezése, sőt ezen belül az alkotmány egyes kiegészítésének különböző interpretációi – néha viszonylag rövid korszakok távlatában is.³¹⁵

g) Az egyenlő megítélés követelménye az alapjogok tükrében – illúziók és realitások a hazai szabályozás folyamatában

210. Az egyenlő megítélés követelményének hazai szabályozására jellemző az, ami általában elmondható a volt szocialista országok hasonló megoldásaira. Szinte mindenütt kimutatható, hogy a politikai-gazdasági rendszer gyökeres változásának folyamatában elsőként jelent meg az egyenlő megítélés követelménye ezeknek az országoknak az alkotmányaiban.³¹⁶ Az egyébként lényeges részletbe-

312 Ezeket a követelményeket a CRA VII. fejezetének 701. cikkelyének (b) pontja határozza meg. Ezek közé tartozott, hogy a munkáltató legalább tizenöt munkavállalót alkalmazzon a tárgyév legalább húsz hetében, mindennap folyamatosan. Az „*in an industry affecting commerce*” követelményeit a szakszervezetek tekintetében a 701. cikkely (d) pontja tartalmazza. Ezzel összefüggésben jegyzendő meg, hogy e követelményrendszer is hozzájárult ahhoz, hogy a szövetségi szintű jogalkalmazás egyre erősebben hatott az egyes államok jogrendszerére.

313 E helyütt nem elemzem részletesen az 1994 óta tartó folyamatot, amely az *Employment Non-Discrimination Act* megalkotása körül zajlik. A törvényjavaslat legutóbbi, 2003-as újragoncolása alapvetően a szexuális orientáltság miatti hátrányos megkülönböztetés tilalmát rögzítette. Lásd *108th Congress 1st Session H. R. 3285: To prohibit employment discrimination on the basis of sexual orientation*.

314 Lásd az azonos neműek házasságkötéséhez való joga körül kialakult vitát.

315 Nem tekinthető véletlennek, hogy az amerikai emberi jogi felfogást nem egyszer a *Supreme Court* elnökének nézetével fémjelzik.

316 A Cseh Köztársaság alkotmányának része az Alapvető Jogok és Szabadságjogok Chartája. A Charta 1. cikkelye értelmében „Az emberek jogaikban és méltóságukban szabadok és egyenlők.” A 3. cikkely (1) bekezdése szerint „Az alapvető jogok és szabadságjogok mindenki számára biztosítottak nemre, fajra, bőrszínre, nyelvre, hitre és vallásra, politikai vagy más



li eltéréseket nem tekintve megállapítható, hogy az egyenlő megítélés közjogi szabályozása különösebb kivetnivalót nem hagy maga után. Ezeknek az államoknak azonban – különös tekintettel az EU csatlakozás igényére is – kettős követelménynek kellett eleget tenniük. Egyrészt versenyképesnek kellett lenniük, meg kellett teremteniük a piacgazdálkodás intézményrendszerét, másrészt erőfeszítéseket kellett tenniük a közösségi szociális vívmányok átvétele tekintetében. Ezek az ellentétes szabályozást kívánó követelmények már eleve magukban hordozták a gazdasági és szociális jogok összeütközésének lehetőségét. Az egyenlő megítélés követelménye érvényesítésénél ugyanakkor egy másik tényezővel is számolni kellett, nevezetesen a korábban viszonylag homogén társadalom radikális tagozódásával. Ettől függetlenül, vagy éppen erre történő reakcióként az érintett országok alkotmányai és munkajogi tárgyú szabályai hangsúlyozottan rendelkeznek az egyenlő megítélés követelményéről.

Az egyenlő megítélés követelménye megjelenik néhány volt szocialista ország munkajogi szabályaiban is. A *lengyel* Mt. az általános rendelkezések körében több figyelemreméltó elvet fogalmaz meg, amelyek vagy közvetetten, vagy közvetlenül érintik az egyenlő megítélés követelményét. A munkajog alapvető elvei között szól a törvény a szerződéses szabadság elvéről a munkajogviszony létesítése körében,³¹⁷ és kifejezetten kiemeli a munkavállaló privilegizálásának elvét.³¹⁸ Itt rendelkezik a jogalkotó arról, hogy amennyiben a munkaszerződés, vagy egyéb olyan jognyilatkozat, amely a munkajogviszony keletkezése szempontjából lényeges, és a foglalkoztatás körében megsérti az egyenlő megítélés követelményét, semmis. Végezetül közvetett módon befolyásolja az egyenlő megítélés követelményének érvényesülését az a rendelkezés, amely a munkáltató köteletségévé teszi a munkavállalók méltóságának, és többi személyiségi jogainak óvását.³¹⁹ Ami az egyenlő bánásmód követelményének közvetlen szabályozását illeti, a törvény azt a munkajog alapvető elvei között is rögzíti,³²⁰ de külön fejezetet is szentel ennek az intézménynek.³²¹ A vonatkozó lengyel szabályozás meglehetősen átfogó, és követi az ismertetett közösségi normákat. A *cseh* Mt. az általános rendelkezések között szabályozza a diszkrimináció tilalmát, beleértve a közvetett hátrányos megkülönböztetést is.³²² A *szlovák* Mt. szintén az általános rendelkezések körében, meglehetősen részletesen szabályozza a hátrányos megkülönböztetés tilalmát.³²³ A jogalkotó tiltja a diszkrimináció minden fajtáját, és felsorolja az EU által megkövetelt valamennyi ismérvet.³²⁴ A *román*

gondolkodásra, nemzeti vagy társadalmi hovatartozásra, vagyoni, származásra vagy más helyzetre való tekintet nélkül." Ezt a nemzeti és etnikai kisebbségek jogai vonatkozásában megerősíti a Charta 24. cikkelye. Az Észt Köztársaság alkotmányának 12. cikkely rögzíti: „A törvény előtt mindenki egyenlő. Senkit sem lehet megkülönböztetni nemzeti vagy faji hovatartozás, bőrszín, nem, nyelv, eredet, hitvallás, politikai vagy más meggyőződés, pénzügyi vagy társadalmi helyzet, vagy más okok alapján.” A Lengyel Köztársaság alkotmányának 67. cikkelyének (2) bekezdése szerint „A Lengyel Köztársaság állampolgárai nemre, származásra, foglalkozásra, nemzetiségre, fajra, vallásra, valamint társadalmi eredetre és helyzetre való tekintetel egyenlő jogokat élveznek.”

317 Art. 11. *Zasada swobody nawiązania stosunku pracy.*

318 Art. 18. *Zasada uprzywilejowania pracownika.* Ez gyakorlatilag a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok tekintetében rögzíti a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabály alkalmazásának elvét.

319 Art. 11. *Poszanowanie dóbr osobistych.*

320 Art. 11–1.

321 Art. 18–18.

322 1. § (3)–(4) bekezdés

323 13. §.

324 Figyelemreméltó, hogy a jogalkotó a diszkrimináció tilalmáról rendelkező fejezetben szól arról is, hogy a feleknek a jogok gyakorlása és a köteleességek teljesítése során figyelemmel kell lenni a jó erkölcs követelményére is. Lényeges, hogy a jogkövetkezmények tekintetében a jogalkotó külön is említi a nem vagyoni kár követelésének lehetőségét. A részletek mellőzésével utalok arra, hogy hasonló szabályozást találunk a szlovén, a litván, a román stb. törvényekben.





Mt. általános személyi hatállyal szabályozza a közvetlen és a közvetett diszkrimináció tilalmát.³²⁵ A törvény felsorolja továbbá a diszkriminációs okokat. A szlovén Mt. a munkajogviszonyt megelőző fázistól kezdve, annak megszűnéséig tartó időszakot rögzítve szabályozza az egyenlő megítélés követelményét. A közvetlen és a közvetett diszkriminációról szóló rendelkezések mellett külön is szól a nők meghatározott tényállások esetén történő előnyben részesítéséről, a bizonyítási köteleességről, valamint a munkáltató kártérítési felelősségéről.³²⁶

211. Az egyenlő megítélés követelményének hatályos alkotmányi szabályozását a 70/A. § tartalmazza.³²⁷ Ez az alkotmányos norma több tekintetben figyelemreméltó, ugyanis jóval tágabb dimenziókat ölel fel, mint amilyen az Mt. rendelkezéseiben található. A 70/A. § (1) bekezdése értelmében a Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi és az állampolgári jogokat. Eltekintve attól, hogy emberi és az állampolgári jogok nem feltétlenül azonosak, illetve a megfogalmazásból adódó esetleges értelmezési nehézségeket nem számítva, az alkotmány rendkívül széles körben garantálja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát: valamennyi emberi és állampolgári jog tekintetében. Bármilyen megkülönböztetés nélkül biztosítja e jogokat az állam, mégpedig a már ismert diszkriminációs okok vonatkozásában. Ezen túlmutat a 70/A. § (3) bekezdése, amennyiben nem csupán a hátrányos megkülönböztetést tiltja és bünteti [60/A. § (2) bekezdése], hanem tartalma szerint az állam a jogegyenlőség megvalósítását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti. Ebben a normában benne rejlik a megerősítő intézkedések lehetősége, mint ahogyan azt az Alkotmánybíróság értelmezése is alátámasztotta.³²⁸

Témám szempontjából kiemelkedő jelentőségű az alkotmány 70/B. § (2) bekezdése, amelynek értelmében az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga. Az alkotmányos norma tehát nem egyszerűen a nők és a férfiak közötti relációban fogalmazza meg ezt a követelményt, hanem jóval szélesebb körben, mindenki számára, amelybe nyilvánvalóan beletartoznak a munkavállalók különböző csoportjai, így a határozott időtartamra, a részmunkaidőben foglalkoztatottak, és a hatályos Mt.-beli szabályozás alapján nem lehet kivonni e követelmény alól a munkaerő-kölcsönzés keretei között munkát végzőket sem. Az Alkotmánybíróság egyik korai döntésében hangsúlyozta, hogy ezt a követelményt a diszkrimináció általános tilalma egyik konkrét eseteként értelmezi.³²⁹ Ehhez hozzátartozik, hogy az egyenlő munkáért egyen-

325 5. szakasz (1)–(2) bekezdés.

326 6. § (1)–(5) bekezdés.

327 A norma elemzését lásd Halmi-Tóth 2003, 378–392.

328 Lásd többek között a 9/1990. (IV. 25.) AB, valamint a 21/1990. (X. 25.) AB határozatot.

329 Lásd ezzel összefüggésben a 137/B/1991. AB határozatot. Ebben ez ügyben a kérelmezők a külföldiek magyarországi befektetéseiről szóló 1988. évi XXIV., valamint a vállalkozói nyereségadóról szóló 1988. évi IX., és az általános forgalmi adóról szóló 1989. évi XL. törvény meghatározott rendelkezései alkotmányellenességének megállapítását kérték – többek között – az Alkotmány 70/B. §-ára történt hivatkozással. Álláspontjuk szerint alkotmányellenes a jelzett törvények differenciálása annak az alapján, hogy egy adott gazdasági társaságban van-e külföldi, vagy sem. Az Alkotmánybíróság a 70/B. §-sal összefüggésben rögzítette, hogy ennek a normának „az értelme ... nem az, hogy bármely munkáltatónál alkalmazott minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kell kapnia, hiszen ez esetben a csődeljárás, felszámolás alatt álló, vagy veszteséges vállalatnak alkotmányos kötelessége lenne ugyanolyan bért fizetni alkalmazottainak, mint a nyereséges sikeres vállalkozásnak. Ha az «egyenlő munkáért egyenlő bért» elve azt jelentené, hogy az alkalmazottnak alkotmányos joga van a vállalkozás gazdasági helyzetére, piaci pozíciójára tekintet nélkül azonos természetű munkáért azonos bérre, ez a gazdasági verseny szabadságának alkotmányos elvét sértené, eredményét tekintve pedig a piacgazdaságot tenné működésképtelenné. A különböző vállalkozások által fizetett eltérő bér a gazdasági versenynek ugyanis egyik fontos tényezője. Az Alkotmány 70/B. §-a ezért helyes értelme szerint az általános diszkriminációtilalmat megfogalmazó 70A. §-nak a munka világára vonatkoztatott konkretizálása.”





lő bér elve nem értelmezhető szó szerint, mert egy ilyen értelmezés ellentétes lenne a piacgazdasággal. Ebből a megfogalmazásból mintha az következne, hogy az egyenlő bánásmódnak ez a területe nem rendelkezik lényegi sajátosságokkal, illetve az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban szintén nem mutat fel az általános követelményhez képest specifikumokat. *Sólyom* azonban megjegyzi, hogy „az Alkotmánybíróság a szorosan vett munkaviszonyok sajátosságaként anynyit ismert el, hogy a munkaszerződéseket az állam nagyobb szabadsággal alakíthatja át, mint a polgári jogi szerződéseket – hiszen a munkajog eleve kógens szabályokkal átszőtt. A szerződési szabadság a munkaszerződés megkötésében (és felbontásában) lehet teljes, s kevésbé annak tartalmában”.³³⁰ Ebből adódóan az egyenlő megítélés követelményének értelmezése a munkajogban számos esetben nem a munkáltató magatartásának értékelésén múlik, hanem elsősorban a munkajogviszony tartalmát befolyásoló kógens normák már eleve meghatároznak bizonyos prioritásokat. Álláspontom szerint az Alkotmánybíróság a hivatkozott határozatában hosszú távra determinálta nemcsak az egyenlő munkáért egyenlő bér, hanem általában az egyenlő megítélés alkotmányos követelményének az értelmezését, és ezzel számos későbbi, újra és újra felmerülő félreértésnek vette elejét. Ahhoz, hogy az egyenlő megítélés munkajogi érvényesülését elemezzük, e követelmény egyéb törvényi szabályozását kell szemügyre venni.

212. Az egyenlő megítélés követelményének szabályzásában kétség kívül fordulópontot jelentett az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.). E norma hatálybalépését megelőzően ugyanis a Munka Törvénykönyve – meglehetősen átfogóan és pontosan – szabályozta a hátrányos megkülönböztetés tilalmát és az előnyben részesítés köteleességét. Az Mt. 5. § (1) bekezdésében megfogalmazottak ebben az összefüggésben azt jelentették, hogy a munkáltatónak jogai gyakorlásakor és kötelességei teljesítésekor, továbbá valamennyi döntése meghozatalánál figyelembe kell vennie valamennyi munkáltatói réteg érdekét és ezáltal ki kell szűrnie a diszkrimináció lehetőségét. A munkáltatónak ebből következően tipikusan az egyes rétegek helyzetéből adódó esetleges problémákat kell átvállalnia, és a munkavállalói érdekek védelme így az általános állampolgári jogegyenlőség munkajogi megvalósulásáról történő gondoskodásban rejlik. Állítható, hogy a szabályozás az egyes diszkriminációs okok tekintetében teljes volt, hiszen a „minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény” kitétel beiktatása a hátrányos megkülönböztetésre okot adó tényezőket kiterjesztette minden esetre. A hazai szabályozásban először az Mt. rendelkezett a közvetett diszkrimináció intézményéről. Az 5. § (2) bekezdésének értelmében: „E törvény alkalmazása során közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha az érintett munkavállalói kör – az (1) bekezdésben felsorolt jellemzők alapján – túlnyomórészt egységes csoportnak tekinthető és a munkaviszonnyal kapcsolatos, formálisan mindenkivel szemben azonos követelményt támasztó vagy mindenkinek azonos jogot biztosító rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat rájuk nézve aránytalanul kedvezőtlen, kivéve, ha ez megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható.” Álláspontom szerint a hazai szabályozás megfelelt az 97/80/EK irányelv 2. cikkely 2. pontjában megfogalmazott definíciónak. Kétségtelen, hogy mindkettőnél jelen volt egy závaró elem, nevezetesen, nem beszélhetünk közvetett hátrányos megkülönbözte-

330 Sólyom 2001, 679–680.





tésről, ha a megkülönböztetés „megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható.” Alapvető kérdés, hogy a megkülönböztetés mikor megfelelő és szükséges. Annak ellenére, hogy a közvetett diszkrimináció tárgyában a hazai jogalkalmazás még nem sok ügyben járt el, a megfelelő és a szükséges megkülönböztetés sem támasztható alá mással, mint objektív tényezőkkel.³³¹

Az Mt. más rendelkezési is közvetlenül érintették a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Az Mt. 142. §- is módosult az esélyegyenlőségi törvény hatálybalépését követően. Az eredeti szöveg szerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni. E rendelkezés tehát nem csupán a nemek szerinti hátrányos megkülönböztetésre terjedt ki, hanem általában, minden munkavállalóra. Már a rendelkezésnek az Mt-be való implikálásának idején felmerült a vita, hogy alkalmazása kiterjed-e például a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkoztató munkavállalókra. A tágabb értelmezés mellett szólt az Mt. 193/G. § (5) bekezdése, amely azt rögzítette, hogy a foglalkoztató (kölcsönbevevő) milyen tényállások tekintetében minősül munkáltatónak a foglalkoztatás időtartama alatt. Ennek értelmében a munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő – többek között – a hátrányos megkülönböztetés tilalmára (újabbán az egyenlő bánásmód követelményére) vonatkozó szabályok megtartása tekintetében minősül munkáltatónak.³³² A 193/G. § (5) bekezdése ugyanakkor élesen felszínre hozta a 193/H. § (9) – (10) bekezdése tartalmának korlátait. Az Mt. szöveggörnyezetében túlzás nélkül állítható, hogy vagy egyik, vagy másik szabály igaz.³³³

Az említettek mellett az Mt. több olyan szabályt tartalmazott, illetve tartalmaz, amelyek áttételesen érintik az egyenlő megítélés követelményét. Ezek közül – az Alkotmánybíróság határozatainak tükrében is – az egyik leglényegesebb a kor szerinti diszkrimináció problematikája.

213. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló hivatkozott törvény döntő hányada a kihirdetését követő napon³³⁴, egy része 2004. január 1-jén, míg meghatározott rendelkezései 2005. január 1-jén lépett hatályba. Az előterjesztő indokolása szerint – annak ellenére, hogy a szabályozási tárgy nem volt előzmény nélküli – a törvényt megelőző szabályozórendszer „nélkülözi az egységes fogalomhasználatot, és nem biztosít megfelelő eszközöket a jogsértésekkel szembeni fellépéséhez, ezért szükséges egy olyan általános antidiszkriminációs törvény megalkotása, amely egyrészt a már meglévő szabályokat koherenssé teszi, másrészt kitölti azokat a réseket, amelyek jelenleg a szabályozásban mutatkoznak, harmadrészt pedig megfelelő eljárási rendelkezéseket biztosít a jogsértésekkel szembeni fellépéshez.”

331 Ez egyébiránt egyenesen következik az Alkotmánybíróság többi, a hátrányos megkülönböztetéssel foglalkozó határozatából.

332 E munkában nem vizsgálom részletesen az Mt.-nek a 2005. CXXIV. törvénnyel történt módosítását. Jelzem azonban, hogy a jogalkotó jóval túlment az említett irányelv tartalmán. Úgy tűnik, hogy a kölcsönzött munkavállalót védő szabályok alkalmasak az ellenkező hatás kiváltására. Kérdés továbbá, hogy a jogalkotó általi megoldás alkalmas-e arra a képletre, amelyben a kölcsönzött munkavállaló díjazása magasabb a kölcsönbevevővel munkajogviszonyban álló munkavállalókénál. Végezetül utalok arra, hogy a hazai konstrukció az irányelv legfontosabb elemét, nevezetesen az átmenetiség kritériumát hagyta ki a munkaerő-kölcsönzés legaldefiníciójából, ami pedig a tárgyalt összefüggésben nélkülözhetetlen megkülönböztetési alap.

333 Az Mt. 193/H. § (9)–(10) bekezdése szerint a foglalkoztatót saját munkavállalójával azonos díjazás kötelessége a kölcsönmunkavállaló tekintetében csak egy hosszabb idő (184 nap) elteltét követően terheli. Azon túl, hogy ez a rendelkezés sem felel meg a 2008/104/EK irányelv tartalmának, nem értelmezhető a 193/G. § (5) bekezdése relációjában az általános és a különös szabály logikája alapján.

334 A 2003. évi CXXV. törvényt 2003. XII. 28-án hirdették ki.





Az indokolás álláspontom szerint nem tükrözi a törvény megalkotása előtti állapotot. A törvény megalkotását megelőzően egy átfogó antidiszkriminációs törvény megalkotására irányuló kérelemmel már foglalkozott az Alkotmánybíróság is. Több indítványozó fordult a testülethez annak megállapítása végett, hogy „a Magyar Köztársaság Országgyűlése jogalkotói feladatát elmulasztotta, és ezzel alkotmányellenességet idézett elő, mivel nem alkotott átfogó törvényt a diszkrimináció tilalmáról.” A 45/2000. (XII. 8.) AB határozatban az Alkotmánybíróság ezeket az indítványokat visszautasította. Az indítványozók szerint az alkotmány 7. § (1) bekezdése, valamint 8. § (1) – (2) bekezdései az Országgyűlés kötelességévé teszik egy diszkriminációellenes törvény megalkotását. Az indítványozók úgy vélték, hogy „a jelenlegi magyar jogrendszerben meglévő diszkrimináció-ellenes szabályok – melyek több törvényben, így a Büntető Törvénykönyvben, a Munka Törvénykönyvében található – nem elégítik ki azokat a követelményeket, melyek a felhívott alkotmányos törvényhelyekből és a nemzetközi jogelvekből kötelező jelleggel erednek”. Az újabb álláspontok egyenesen a jogharmonizáció „kényszerítő erejével” is érveltek a hivatkozott törvény elfogadása mellett.³³⁵ Ez a kényszerítő erő abban rejlik, hogy a közösségi jog a formális jogharmonizáció mellett megköveteli a közösségi előírások gyakorlati érvényesítését. Az egységes, átfogó anti-diszkriminációs törvény mellett érvként hangzott még el, hogy ez az ún. jogági szabályozási modell a hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezéseket az egyes jogágakba tartozó törvények szabályozták – eltérő módon és mélységben.³³⁶ Álláspontom szerint az egyenlő megítélés követelménye és az esélyegyenlőség biztosítása szabályozásának ez a lényege. Egyáltalán nem véletlen, hogy a szabályozórendszerből mintegy kiemelkedett a munkajog, hiszen e jogterületen merül fel legtöbbször a diszkrimináció, amelynek egyenesen következménye, hogy a közösségi jogban is kiemelt helyet foglal el.³³⁷

Tanulságos az Alkotmánybíróság érvelése. A testület rámutatott, hogy a mulasztásban megnyilvánuló alkotmánysértést meglehetősen tágan értelmezik. Mivel az indítványozók által érintett átfogó törvény megalkotására kifejezett alkotmányi felhatalmazás nincs, azt kellett vizsgálni, hogy egy ilyen törvény megalkotását le lehet-e vezetni magából az alkotmányból. Az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy önmagában a diszkriminációellenes szabályozás „ágazati tagoltsága” még nem eredményez alkotmányellenességet. Ebből a szempontból kiemelkedően fontos az Alkotmánybíróság alábbi okfejtése: „A jogi értelemben megragadható diszkrimináció mindig valamilyen jogra vagy kötelezettségre vonatkoztatva értelmezhető: valamely jog megvonásában vagy másokat nem terhelő kötelezettség megállapításában kell megtestesülnie, csak így válik jogilag relevánssá.”³³⁸ Az Alkotmánybíróság érvelésére nem azért hivatkoztam, illetve okfejtését nem azért idéztem részletesen, mert formailag lenne fontos annak a kérdésnek az eldöntése, hogy a tárgyalt problémát ágazati bontásban, avagy egységes törvényben szabályozza a jogalkotó. Álláspontom szerint az Alkotmánybíróság egy rendkívül lényeges tartalmi tényezőre világított rá, és ez a munkajog szempontjából felbecsülhetetlen értékű. A testület több döntésében is egyértelművé tette, hogy az egyenlő megítélés követelményét, illetve az erre vonatkozó minősítési tesztet nem lehet

335 Lásd Gyulavári 2004, 129.

336 Lásd Gyulavári 2004, 128.

337 Ezzel ellentétesen Bitskey–Gyulavári 2004, 13–16.

338 Lásd 45/2000. (XII. 8.) AB határozat 3.2. pontjának második mondatát.



általában – mintegy minden helyzetre generálisan alkalmazhatóan – a konkrét viszonyoktól elvonatkoztatva kialakítani.

Ebből a szempontból egy különös kettősségre kell felhívni a figyelmet. Miközben az egyes nemzetközi dokumentumok a személyt megillető egyes alapjogokra, illetve szabadságokra helyezik a hangsúlyt, addig a nagy magánjogi kodifikációk mintegy túlléptek ezen, és „a «személy» különböző konkrét szabadságjogai helyébe a mindenkit megillető polgári jogképességet állították.”³³⁹ Kérdés azonban, hogy az általános jogképesség azonosítható-e valamiféle általános személyiségi joggal, továbbá miért ismerünk el az általános jogképesség mellett további személyiségi jogokat.³⁴⁰ A Ptk. 8. § (2) bekezdése „csupán” annyit rögzít, hogy jogképesség életkorra, nemre, fajra, nemzetiséghez vagy felekezethez tartozásra tekintet nélkül egyenlő. Ez a szabály álláspontom szerint azt teszi egyértelművé, hogy a Magyar Köztársaságban minden embernek – a jelzett megkülönböztetések nélkül – jogai és kötelességei lehetnek. A Ptk. 76. § értelmében a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen a magánszemélyek bármilyen hátrányos megkülönböztetése nemük, fajuk, nemzetiségük vagy felekezetük szerint, továbbá a lelkiismereti szabadság sérelme és a személyes szabadság jogellenes korlátozása, a testi épség, az egészség, valamint a becsület és az emberi méltóság megsértése. A 75. § (1) bekezdés értelmében a személyhez fűződő jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A továbbiakban a Ptk. a névviseléshez való jogról rendelkezik, majd kimondja, hogy a személyhez fűződő jogok védelme kiterjed a jóhírnév védelmére is, és a későbbiekben felsorol néhány konkrét személyhez fűződő jogot, illetve meghatározza annak védelmét.

Úgy tűnik, hogy a Ptk. meglehetősen nehezen kezeli az egyes személyiségi jogokat, és egy ún. „általános személyiségi jog” kialakítása – a saját korlátjaival együtt – törvényszerű volt. Kérdés ugyanakkor, hogy ez az általános személyiségi jog-védelem kiket kötelez, és milyen relációkra terjed ki. A Ptk. 75. § hivatkozott (1) bekezdése ugyanis könnyen azt a látszatot kelti, hogy a személyiségi jogok mintegy közvetlen hatállyal rendelkeznenek. Más összefüggésbe helyezve, a kérdés úgy is feltehető, hogy az alapjog és az ún. általános személyiségi jog egyazon kategória-e vagy sem. A válaszadáshoz azt vizsgálom, hogy az általános személyiségi jogok védelme hogyan hat ki a szerződéses szabadság elvére. Mint ahogyan jeleztem, a szerződés szabadsága nem alapjog, ugyanakkor a magánjogi rendszer egyik meghatározó intézménye. *Vékás* érvelése szerint, bizonyos szabadságok – szerződéses szabadság, vállalkozás szabadsága, véleménynyilvánítás szabadsága – alkotmányos korlátozásai „az igazságszolgáltatás szervezeti oldaláról nézve és eljárásjogi szempontból”, mint kollíziók egyforma megítélésben részesülnek. Anyagi jogi megközelítésben azonban nyilvánvalóan különbségek vannak az egyes esetcsoportok között.³⁴¹ Utal arra, hogy az egyes államokban a szerződéses szabadság alkotmányos korlátozása több tényező függvénye.³⁴² A szerződéses szabadság

339 Solyom 1983, 223.

340 Solyom 1983, 228.

341 Vékás 2001a, 137–138.

342 Lásd az amerikai jogalkalmazás szemléletében bekövetkező változást a már hivatkozott *Lochner v. New York*, 198 U.S. 45 (1908), valamint a *Nebbia v. New York*, 291 U.S. 502, 539 (1934) ügyekben. Az első esetben Supreme Court nem találta az Alkotmány XIV kiegészítésével összeegyeztethetőnek New York államnak azt a törvényét, amelynek értelmében egészségügyi okok miatt korlátozta a pékek munkaidejét. A bíróság elismerte, hogy a tagállamoknak megvan a felhatalmazásuk a közösség biztonsága érdekében a XIV. kiegészítésben meghatározott szabadság korlátozására. A vonatkozó törvény értelmében a törvény hatálya alá tartozó pékségekben egyetlen munkavállaló sem dolgozott hatvan óránál többet hetente. A bíróság ezzel összefüggésben megállapította: „There is no reasonable ground, on the score of health, for interfering



tekintetében szerinte joggal merül fel a kérdés, hogy „milyen szankcióval illethető az a bérbeadó, munkáltató stb., aki nemre vagy fajra vonatkozó hátrányos megkülönböztetést alkalmazva nem köt szerződést a megfelelő szakmai és emberi alkalmasságot tanúsító munkavállalóval vagy a fizetőképes szolid lakásbérlelővel”. Álláspontja szerint a szerződésen kívüli (deliktuális) kártérítési igény érvényesítésének a Ptk. szerinti tényálláselemek bizonyítottsága esetén nem lehet akadálya. Lényeges, hogy „szerződéses jogviszony hiányában viszont kontraktuális szankciókra nem kerülhet sor; szerződéskötési kötelezettség – akár megszorító feltételekhez kötött – előírása pedig nyilvánvalóan szóba sem jöhet.”³⁴³

A Vékásra történő hivatkozásomból direkt emeltem ki a bérbeadót és a munkáltatót. Utóbbit illetően a jogalkalmazás legalábbis a tényállás minősítése tekintetében egyértelmű, köszönhetően a kilencvenes évek második felében meghozott néhány meghatározó jellegű ítéletnek.³⁴⁴ Ennél talán labilisabb a bérbeadó és a hátrányos megkülönböztetés összefüggése. A jegyzetben említett monori eseten kívül, például az álláshirdetések zöme nem jelölt meg diszkriminációra utaló körülményt, ezért a jogvédő szervezetek különféle gyakorlati tesztek alkalmazásával kíséreltek meg a munkáltató hátrányos megkülönböztetést megvalósító magatartására bizonyítékot szerezni. Változatlanul kérdés azonban, hogy korábban – azaz az esélyegyenlőségi törvény hatályba lépése előtt – mit is jelentett a Ptk. 75. § (1) bekezdése és 76. §-a.³⁴⁵ Kétségtelen, hogy ebben az esetben az Alkotmánybíróság tesztje alapján nehezen lehetne igazolni, hogy egy ajánlattételre történő felhívás ebben a kontextusban sértene az egyenlő megítélés követelményét.

214. Érdekesen alakul ez a kérdés az esélyegyenlőségi törvény hatályba lépését követően. A törvény 4. §-a felsorolja azokat az alanyokat, akik „jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikkban, eljárásaik és intézkedéseik során” kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. A meglehetősen tág felsorolást követően az 5. § még három kategóriát rendel a kötelezett körbe, amelyek közül az *a)* pontban rögzített alany legalábbis elgondolkodtató. Ennek értelmében az adott jogviszony tekintetében mindenki köteles az egyenlő bánásmód követelményét megtartani, „aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív”. Ehhez képest az 5. § *d)* pontja a munkáltatót külön nevesíti a foglalkoztatásra irányuló jogviszony, az utasításra jogosult személy, a munkavégzésre irányuló jogviszony, illetve az ezekkel köz-

with the liberty of the person or the right of free contract, by determining the hours of labor, in the occupation of a baker. Nor can a law limiting such hours be justified a health law to safeguard the public health, or the health of the individuals following that occupation.” A második ügyben New York állam 1933-ban létrehozta a *Milk Control Board* intézményét, amelynek joga volt többek között megállapítani a tej kiskereskedelmi forgalmazási árát, beleértve a tárolási költséget is. Az egyik bolt tulajdonosa – Nebia – megsértette ezt a rendeletet. A tulajdonos szintén a XIV. kiegészítésre hivatkozva perelt, azonban a fellebbviteli bíróságok elutasították kérelmét és megerősítették a jogsértést. A *Supreme Court* által eldöntendő alapvető kérdés az volt, hogy az alkotmány megtiltja-e a tagállamoknak például a tej eladási árának rögzítését. Ebben az ügyben a bíróság kifejtette, hogy a jogalkotónak a múltban is arra irányult minden törekvése, hogy biztosítsa a szabad versenyt a jog eszközeivel. A tulajdon és a szerződéses szabadság intézményeiben történő konzekvens beavatkozás ugyanakkor nem jelenti ezeknek az elveknek a félre tételét. Ahol a közérdek példának okáért szükségesnek minősíti valamely áru minimális árának, illetve költségelszámolásának meghatározását, úgy ez fenntartható. Általánosságban: ha a beavatkozás nem önkényes, diszkriminatív, vagy nem egyértelműen alkalmatlan, céljai elfogadhatóak, nem minősül alkotmányellenesnek. A *Drittwirkung* tanokkal összefüggésben a német *Bundesverfassungsgericht* gyakorlatát már ismertettem.

343 Vékás 2001a, 150.

344 Lásd többek között a Monori Városi Bíróság 3.P21.321/1997/13. szám alatti ítéletét. Lásd ennek az ügynek az elemzését is Kollonay 1998, 91–95. A diszkrimináció és a munkajog kapcsolatáról lásd többek között Bodrogi – Iványi 2004.

345 Vajon sérti-e a 76. § tartalmát, ha egy egyedülálló idős hölgy hirdetést tesz közzé, amelyben albérleti szerződést csak egyedülálló egyetemista diáklánnyal hajlandó kötni.





vetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.³⁴⁶ Amennyiben megnézzük az 5. § további elemeit, látható, hogy a *d)* pont bizonyos elemei nem feltétlenül illeszkedik a sorba.³⁴⁷ A „munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony” relációjában az utasítást adó személyt a jogalkotó azonosan minősíti a munkavállalóval, és ez ismét a felveti az egyenlő megítélés polgári jogi és munkajogi alkalmazása közötti szubsztanciális különbséget.

A kételyeket nem oszlatja el sem a törvény fogalomrendszere, sem a foglalkoztatásra irányuló fejezete. A törvény 21. §-a az egyenlő bánásmód kötelezettjévé a munkáltatót teszi. Mint ahogyan a korábbi fejezetekben elemeztem, a munkáltató a munkajogviszony egyik alanyi pozícióját jelenti. A jogalkotó azonban a „foglalkoztatás” cím alatt nemcsak a munkajogi szabályok hatálya alá tartozó területet érti, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell „a foglalkoztatási irányuló jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony” viszonylatában. Az utóbbi körébe tartozik – többek között – „a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony”, valamint „a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei.” Mivel a munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyok alanya nem munkáltató, már eleve kétséges, hogy a különböző – munkavégzésre irányuló jogviszonyok tekintetében – a szolgáltatás fogadóját milyen köteleességek terhelik.³⁴⁸ Az Ebtv. 5. § *a)* pontja alapján mindenkit – tehát a munkáltatót, megrendelőt, megbízót, eladót, bérbeadót stb. – már az ajánlat vagy az ajánlattételre történő felhívásnál (pl. akár egy hirdetés) terheli valamennyi, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezés. Ezen túl, a munkáltatót, valamint az utasításadásra jogosult személyt a foglalkoztatási jogviszonyok, valamint a munkavégzésre irányuló jogviszonyok, illetve „az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok” tekintetében terheli az említett köteleesség. A 21. § elemzése álláspontom szerint azt mutatja, hogy az ott felsorolt területeken alapvetően a munkáltatónak, a munkajogviszony tekintetében kell betartania az egyenlő bánásmódra vonatkozó követelményeket. A 21. § összefüggéseiben ugyanis eléggé nehezen értelmezhető a megrendelő vagy a megbízó néhány köteleessége.³⁴⁹ Egy lényeges kérdést azonban a jogalkotó kétség kívül eldöntött. Ellentétben a német jogban felvetett kételyekkel, az Ebtv. viszonylatában fel sem vetődik a szerződéses szabadság esetleges, alkalmi elsőbbsége az egyenlő bánásmód általános követelményével szemben.

A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal nem tud mit kezdeni sem a törvény, sem a jogalkalmazás, sem pedig a törvénnyel foglalkozó irodalom. Így

346 E helyütt nem térek ki annak az elemzésére, hogy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok tekintetében – példának okáért a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társaság tevékenységének a munkavégzésre irányuló elemeinél – hogyan lehet ezt a követelményt betartani.

347 A *b)* pont értelmében aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz, a *c)* pont alapján, aki az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételelétől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét.

348 Utalok a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló polgári jogviszonyok közötti elhatárolás során leirtakra. A foglalkoztatás nem a megrendelő, megbízó köteleessége, hanem tipikusan a munkáltatóé, és ennyiben a munkajogviszony egyik lehetséges ismérveként jöhet szóba. Lásd akár az Mt. 102. § (1) bekezdését.

349 Így példának okáért nehezen kezelhető a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárás – természetesen az ajánlat, illetve az ajánlattételre történő felhívás 5. §-ban rögzített tényállásának kivételével –, de ugyanígy a jogviszony létesítése és megszüntetése tekintetében is kétséges lehet a megrendelő vagy különösen a megbízott magatartásának megítélése.





például *Gyulavári* tévesen és feleslegesen hivatkozik a 2000/43/EK irányelv 2. cikkelyére.³⁵⁰ Talán az Ebtv.-hez írt egyik kommentár árulja el a jogalkotó eredeti szándékát, és ezzel együtt szabályozásbeli tévedését. A magyarázat szerint az Ebtv. 5. § d) pontja nem jelent változást az Mt. (korábbi) szabályozásához képest, mivel az Mt. 5. §-a „e jogviszonyok” tekintetében a hátrányos megkülönböztetés tilalmát (jelenleg) is előírta. Az Ebtv. újdonsága, hogy az egyenlő bánásmód követelményét „a munkaviszonyon és ahhoz hasonló egyéb jogviszonyokon túl, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra, így a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszonyokra is kiterjesztette, ezzel megteremtve többek között az úgynevezett kényszervállalkozók fokozott védelmét is.”³⁵¹ Azon túlmenően, hogy a „kényszervállalkozás” kategóriája legfeljebb a munkaügyi zsargonban használatos, az Ebtv.-ben nem ez a jogalkotói szándék fogalmazódik meg. Abban az esetben ugyanis, ha a Met. szabályainak megfelelően a munkaügyi felügyelő, vagy később a bíróság a felek által létesített vállalkozási vagy megbízási jogviszonyt munkajogviszonynak minősíti, az egyenlő bánásmód követelménye magától értetődően kiterjed erre a jogviszonyra. Ebben az esetben nem kellene erről külön rendelkezni. Elképzelhető azonban egy másik értelmezés is. Amennyiben az önfoglalkoztató kategóriájának létezne legaldefiníciója, továbbá, ha lenne olyan jogalkotói szándék, amelynek alapján erre a munkát vállalói rétegre meghatározott feltételek esetén, bizonyos követelmények és normák hatálya kiterjed, úgy elképzelhető lenne erre vonatkozó szabályozás. Mindennek hiányában azonban az Ebtv. tárgyalta rendelkezése elhibázott.

215. További kérdés, hogy milyen igazolási lehetőséget enged az Ebtv., azaz a nem egyenlő bánásmód milyen feltételek teljesülése mellett nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek. Az erre vonatkozó vizsgálatot az általános igazolási ok és a foglalkoztatás tekintetében szabályozott különös igazolási ok tekintetében is el kell végezni. Az Ebtv. 7. § (2) bekezdése értelmében „Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,

b) amelynek az *a)* pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.” A 7 § (3) bekezdése szerint az idézett rendelkezés nem alkalmazható a faji hovatartozáson, a bőrszínen, a nemzetiségen, valamint a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében.

Az általános igazolási szabályok 2007. január 1-vel módosultak.³⁵² Ami a 7. § (2) bekezdés (a) pontját illeti, a munkajog tipikusan a munkáltató és a munkavállaló által hordozott alapjogok tekintetében értékelendő. Ebben a relációban a munkajogviszony valamennyi létszaka – beleértve a munkajogviszony létesítését megelőző fázist és annak megszűnése utáni időszakot is – magában hordoz-

350 Bitskey–Gyulavári 2004, 18.

351 Kárpáti–Bihari–Kádár–Farkas 2006, 33.

352 Lásd a 2006. évi CIV. törvényt.





za ezt a kollíziót. Általánosságban a kérdés úgy is megfogalmazható, hogy a vállalkozáshoz való jog, a tulajdonhoz való jog – azaz, a gyakorlatban a munkáltató üzemmódja, üzletvitele – milyen mértékben korlátozható.³⁵³ Nézzünk pár tipikusnak tekinthető példát. A munkajogviszonyt megelőző tárgyalások, valamint a nyilvános pályázat és az álláshirdetés, továbbá a munkajogviszony létesítése tekintetében meglehetősen nehéz olyan munkáltatói alapjogsérelmet igazolni, amely a munkavállaló valamely alapjogát elkerülhetetlen esetben korlátozná. Erre utal az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: EBH) számos döntése.³⁵⁴ A munkajogviszony teljesítése során hasonló „szigorú tesztet” találunk a díjazás tekintetében – de bizonyos kivételt lásd alább –, ugyanakkor a világnézet, a vallás, illetve egyéb meggyőződés vonatkozásában már több tényállás létezik, amelyben a munkáltató és a munkavállaló alapjogi ütközésénél a munkáltató jogainak érvényesülése meghatározott feltételek teljesülése fennállásakor szélesebb körben elismert (lásd a következő fejezetet.)

A *b)* pont értelmezésénél két kritikus kérdés van, nevezetesen a „tárgyilagos mérlegelés” és az „ésszerű” indok. Ezekkel kapcsolatban utalok az Alkotmánybíróság egy 1997-ből származó határozatára. Az országgyűlési képviselők jogállásáról szóló 1990. évi LV. törvénnyel kapcsolatos határozatában a testület részletesen foglalkozott az alkotmány 70/A. § (1) bekezdésének értelmezésével. E szerint az Alkotmány e rendelkezését a jogegyenlőség általános elvét megfogalmazó alkotmányi követelményként értelmezte. Kimondta, hogy az alkotmányi tilalom elsősorban az alkotmányos alapjogok tekintetében tett megkülönböztetésekre terjed ki. Abban az esetben, ha a megkülönböztetés nem emberi jog vagy alapvető jog tekintetében történt, az eltérő szabályozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha az, az emberi méltósághoz való jogot sérti. Az Alkotmánybíróság eddigi gyakorlata során ez utóbbi körben akkor ítélte alkotmányellenesnek a jogalanyok közötti megkülönböztetést, ha a jogalkotó önkényesen, ésszerű indok nélkül tett különbséget az azonos szabályozási kör alá vont jogalanyok között. Az Alkotmánybíróság más mércét alkalmazott továbbá az alkotmányos alapjogokat érintő diszkriminációra (a szükségesség/arányosság tesztjét), s más mércét arra az esetre, ha a 70/A. §-ban megfogalmazott diszkrimináció-tilalmat az alapjogokon kívüli egyéb jogokra terjesztette ki. Itt akkor állapít meg az Alkotmánybíróság alkotmányellenes megkülönböztetést, «ha a megkülönböztetésnek ... nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes».³⁵⁵ Ez a megkülönböztetés azonban az emberi méltóságra való vonatkoztatás miatt korántsem jelent védtelenséget. Kérdés azonban, hogy az esélyegyenlőségi törvény 5. § *d)* pontjába megfogalmazottak rendelkeznek-e egy norma-minőséghez szükséges absztraktsággal, és homogenitással.

További – immár csak a foglalkoztatásra kivetített – problémát jelent a 22. § *a)* pontjában foglalt szövegezés, különös tekintettel a már hivatkozott 7. § (2) bekezdésével történő összehasonlításban. A jogalkotó a 7. § (2) bekezdésében foglaltakat „általános mentesülési okként” határozza meg. Ehhez képest a 22. § *a)* pontja annyiban konkretizál, amennyiben kiemeli az egyenlő bánásmód követelményének megsértése köréből „a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetést”. A „munka jellege vagy természete” értelmezé-

353 Lásd az *undue hardship* intézményéről a következő fejezetben.

354 Lásd többek között a 198/2009.; a 324/2009.; a 242/2009.; 352/2009.; 441/2008.; 37/2008. stb. ügyeket.

355 30/1997. (IV. 29.) AB határozat.



sével e helyütt nem szükséges részleteiben foglalkozni, ugyanis mind a közösségi, mind a hazai jogalkalmazás megjelölte azokat a kritériumokat, amelyek kifejezetten a munka jellegéhez, illetve természetéhez kötnek valamilyen egyébiránt diszkriminációra alkalmas okot, körülményt. Ennél jóval nehezebben értelmezhető az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés. Ez a megfogalmazás a munkajogban – Magyarországon különösen a legutóbbi időben – súlyos problémát jelenthet. A számos lehetséges tényállás közül e helyütt egyet emelek ki, nevezetesen a munkaerőpiac hatását az egyenlő megítélés követelményére. Az újabban felmerült tényállások a több telephellyel rendelkező munkáltatóknál jellemző, amelyek az ország több, egymástól gazdaságilag különböző régióiban foglalkoztatnak munkavállalókat. Többször előfordult, hogy a munkáltató például a Budapesten alkalmazott munkavállalók bérének csupán meghatározott százalékát fizette ki egy olyan vidéki városban dolgozó munkavállalójának, amely város egy viszonylag elmaradottabb régióban fekszik, a megélhetési költségek a fővároshoz képest viszonylag alacsonyabbak. A munkáltató erre hivatkozva alakított ki két fizetési kategóriát. Nem tipikus ugyan, de ismeretes olyan megoldás is, amikor a munkavállaló és a szakszervezet kollektív szerződésben állapodott meg kétféle tarifális bérben.

216. Az ilyen esetekkel hasonló tényállásokkal összefüggésben utalok a már említett *Macarthy*s-esetre. Általában megfigyelhető, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményével összefüggő esetek tényállásai jórészt megmaradtak valamely klasszikus diszkriminációs ok keretei között.³⁵⁶ Az általam említett tényállásban azonban az Ebtv. 8. §-ában felsorolt diszkriminációs okok nem vagy csak nehezen mutathatók ki. Mindenesetre érdemes két lehetséges diszkriminációs okot érinteni. A 8. § *q)* pontja alapján nem lehet hátrányos megkülönböztést alkalmazni a munkavállalók között vagyoni helyzetük alapján. A két világháború között a munkavállalók díjazásánál differenciálási szempont lehetett a munkavállalók szociális helyzete – egy, a maitól merőben eltérő szemlélet alapján. Manapság ugyanakkor az egy meghatározott munkahelyen foglalkoztatott munkavállalók konkrét vagyoni helyzetére alapozva nem lehet differenciált díjazást kialakítani. Ebben az esetben azonban nem a munkavállalók konkrét vagyoni helyzete a domináló, hanem egy ország különböző régióinak az általános gazdasági helyzetük, és ebből következően a lakosság különböző csoportjainak életszínvonala, kereseti viszonyai. Marad tehát az Ebtv. 8. § *t)* pontjában foglalt „egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző (a továbbiakban: tulajdonság)”.³⁵⁷ Az erre vonatkozó – a jegyzetben hivatkozott – tervezet az egyéb helyzettel összefüggésben az alábbiakat emeli ki. A tervezet abból indul ki, hogy „az egyéb helyzeten alapuló védelmet nemzetközi szerződések, illetve az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése követeli meg.” A továbbiakban megpróbálja legalább közelítőleg körülírni az egyéb helyzet jellemzőit. Így, ha az eljárást indító fél a 8. § *t)* pontjára hivatkozik, „köteles valószínűsíteni, hogy olyan konkrét, természetes személyhez kötődő tulajdonsággal

356 A *Macarthy*s ügyben hozott határozatánál a Bírószág alapvetően a nemek között egyenlő bánásmód követelményének megtartását vizsgálta. Az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményének másik klasszikus területe a kor alapján történő esetleges diszkrimináció, amely azonban könnyen cáfolható a tapasztalat, nagyobb gyakorlat stb. paramétereivel.

357 Az egyéb helyzet az EBH gyakorlatában egyre több problémát okoz. A kérelmezők ugyanis számos esetben – a törvényben felsorolt konkrét diszkriminációs ok hiányában – a 8. § *t)* pontjára hivatkozva fordulnak a hatósághoz a hátrányos megkülönböztetés megállapításáért. Erre való tekintettel a Magyar Munkajogi Társaság és az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009. május 21-én konferenciát rendezett ebben a témában és egy erre vonatkozó tervezetet vitatott meg. A továbbiakban az ebben foglaltakat használtam fel.



rendelkezik, amely a személyiség lényegi vonása, vagy az életkörülményeit lényegesen befolyásoló, meghatározó, huzamosabb ideig fennálló vagy az ügy szempontjából releváns időszakban fennállt jellemző.” Ebből a megfogalmazásból is kiolvasható, hogy az egyéb helyzet szigorúan személyhez kötődő – mondhatni szubsztanciális – tulajdonságra alapozott diszkriminációs ok. Ez két ok miatt nehezen értelmezhető. Egyrészt a 8. § szinte valamennyi diszkriminációs oka személyi tulajdonság,³⁵⁸ másrészt az egyéb helyzet mellett ott szerepel a „tulajdonság” vagy – a szöveggörnyezetből következően személyi „jellemző”. A tervezet felsorol néhány, ebbe a körbe tartozó ismérvet, amelyek szintén a személyes tulajdonságra, illetve a személyhez köthetőek talán két kivétellel. Ezek az alábbiak: állampolgárság, iskolai végzettség, külső fizikai megjelenés, diszkriminációt elszenvedett féllel való (rokon) kapcsolat. A kivételnek minősíthető tényállások, a lakóhely, földrajzi távolság, vezető és beosztott között megromlott viszony.

A kivételek közül érdemes a lakóhely (földrajzi távolság) ismérvre röviden kitérni. A Legfelsőbb Bíróság egy közelmúltbeli határozatában megállapította, hogy az álláshirdetésben rögzített helyben lakási klauzula nem jelent hátrányos megkülönböztetést.³⁵⁹ A határozat azért érdemel külön is figyelmet, mert az adott munkakör jellege nem igényelte volna a munkahellyel azonos helységben lakás követelményét. (Például nem mentőorvos, ápoló, hanem jogi előadói állásról volt szó.) Ismereteim szerint más tekintetben a földrajzi távolság más tényállásoknál eddig nem játszott jelentős szerepet a hátrányos megítélés minősítésénél. A fentiekben ismertetett tényállás – budapesti és vidéki bérezés – értékelésénél ismét az Ebtv. 22. § (2) bekezdésének *a*) pontja érdemel figyelmet, nevezetesen nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, „a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre lehet alapítani arányos megkülönböztetés”. A szöveg második része lényeges, „az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre lehet alapítani arányos megkülönböztetés”. Kérdés, hogy ez a rendkívül homályos megfogalmazás adhat-e igazolást az Ebtv. 21. § *f*) pontjában rögzített diszkriminációs ok alól.³⁶⁰ Ha munkajog a foglalkoztatás relációiban felmerülhet hátrányos megkülönböztetés megoldásához a jogalkalmazó a munkajog szociális rendelkezése alapján közelít, elképzelhető, hogy nem a munkáltató gazdasági érdekeit helyezi előtérbe, hanem az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményét szorosan értelmezve nem veszi figyelembe a piaci, és így a munkaerő-piaci körülményeket. Ezt a felfogást talán még a 22. § (2) bekezdés *a*) pontjával is alá lehetne támasztani. Szintén a szigorú értelmezés irányába mutat az Mt. 142/A. § (2) bekezdése, amelynek értelmében a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni. A különös kitétel ugyan a példálózó felsorolást jelenti, azonban csak az elvégzett, illetve az elvégzendő munka keretei között, amelybe szintén nem tartozik bele a munkaerő-piaci környezet.

358 Ez aló kivétel az *r*) pont (foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama), valamint az *s*) pont (érdekképviselővel való tartozás).

359 jegyzet: Lásd az EBH 819/2008. számú határozatát. Ezzel ellentétesen döntött a Legfelsőbb Bíróság 2010. február 3-án.

360 Ebtv. 21. § Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor: ... *f*) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 142/A. § (3) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában; ...



Több tényező viszont azt sejteti, hogy a munkaerő-piaci környezetet mégsem lehet a megkülönböztetésnél figyelmen kívül hagyni. Egyrészt a közösségi jog fejlődéstörténetének elemzéséből levonható az a következtetés, hogy a szabályozás szigorodása és komplexitása mellett a jogalkotó megkísérelt egyre tágabb mentesülési okokat meghatározni. Ezek sokkal inkább értelmezhetők egyes konkrét tényállások esetén, mint általánosságban és korábban.³⁶¹ Megfigyelhető továbbá, hogy a közösségi jogalkalmazás is igyekezett konkrét diszkriminációs okokra alapozni döntéseit. Kétségtelen továbbá, hogy a hazai jogalkotás a 2000. évi CXXV. törvény hatályba lépésével szigorodott, azonban a hazai normák összességében történő alkalmazásának lehetősége és egyértelműsége – legalábbis jelenleg – kétséges. Ezzel összefüggésben utalok az Mt. 142/A. § (1) bekezdésének szövegezésére. Ennek értelmében az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni.³⁶² A rendelkezés indokolása szerint: „tekintettel arra, hogy adott két munkavégzés egyenlőségének kérdését csak az adott eset összes körülménye alapján lehet megítélni, jogszabályi rendelkezéssel csak az összevetés leglényegesebb szempontjait lehet meghatározni.” Lényeges az indokolás folytatása: „a hivatkozott rendelkezések kapcsán hangsúlyozni kell, hogy a szabályozással nem áll ellentétben, ha az eltérő gazdasági helyzetben lévő, vagy a gazdasági élet különféle területein működő munkáltatók az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára eltérő munkabért állapítanak meg. Ilyen esetekben ugyanis az eltérő munkabér alkalmazására nem az adott munkavállalói kör neme, kora, faja, nemzetisége, vagy érdekképviselési szervhez való tartozása alapján kerül sor, hanem azt a munkáltatók eltérő gazdasági helyzete indokolja.” Kétségtelen, hogy az idézett szabály, valamint a hozzá kapcsolódó indokolás sem egy munkáltató viszonylatában rendelkezik az egyenlő munkáért egyenlő bér betartásának követelményéről, de nem kerülhette meg azokat a piaci körülményeket, amelyek a foglalkoztatást ténylegesen befolyásolják. Ismételten hivatkozom az Alkotmánybíróságnak a már idézett döntésére.³⁶³ Ennek értelmében: „Az Alkotmány 70/B. §-a értelme ... nem az, hogy bármely munkáltatónál alkalmazott minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kell kapnia, hiszen ez esetben a csőd eljárás, felszámolás alatt álló, vagy veszteséges vállalatnak alkotmányos kötelessége lenne ugyanolyan bért fizetni alkalmazottainak, mint a nyereséges, sikeres vállalkozás. Ha az «egyenlő munkáért egyenlő bért» elve azt jelentené, hogy az alkalmazottnak alkotmányos joga van a vállalkozás gazdasági helyzetére, piaci pozíciójára tekintet nélkül azonos természetű munkáért azonos bérre, ez a gazdasági verseny szabadságának alkotmányos tételét sértené, eredményét tekintve pedig a piacgazdaságot tenné működésképtelenné. A különböző vállalkozások által fizetett eltérő bér a gazdasági versenynek ugyanis egyik fontos tényezője.” Kétségtelen, hogy az Alkotmánybíróság több vállalkozásról szól és nem egy vállalkozás több telephelyéről, ami azonban álláspontom szerint az adott tényállás szempontjából még indifferens is lehetne. Kétségtelen továbbá az is, hogy a testület nem kifejezetten a munkaerő-piaci helyzet hatásáról szól, hanem általában egy vállalkozás nyereségességéről vagy veszteséges helyzetéről. Végezetül, amennyiben egy vállalkozáson belüli relációról beszélünk, könnyen elképzelhetők olyan mozgások, átszervezések, illetve átcsoportosítások, amelyek két vállalkozás viszonylatá-

361 Lásd ezzel kapcsolatban a 2000/78/EK irányelv 4. cikkely (1), valamint 5. és 6. cikkelyét.

362 A hivatkozott rendelkezést a 2001. évi XVI. törvény 17. §-a iktatta az Mt.-be.

363 137/B/1991.





ban nem, vagy csak nehezen valósíthatóak meg. Habár vállalkozáscsoportok esetében erre is találunk példát szép számmal nem tartozik szorosan e konkrét tényálláshoz, de ez a probléma fel sem merül, ha a vállalkozás egyik telephelye Magyarországon, a másik például Ausztriában van.

A hatályos szabályozás lehetőséget ad a jogalkalmazásnak a tárgyilagos mérlegelésre, amely elfogadhatja az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indokok alapján történő megkülönböztetést. Álláspontom szerint a hatályos hazai normák alapján mindezek ellenére rendkívül nehezen indokolható egy munkáltatón belül az általános gazdasági, piaci, és az ezekből eredő munkaerő-piaci körülmények alapján történő megkülönböztetés igazolása. Egyszerűen azért, mert a megkülönböztetés elismerése csak a munkáltató számára jelent előnyt, és olyan okokra történő hivatkozással, amelynek a megbízható, kellően konkretizált jogszabályi alapja hiányzik. Álláspontom szerint az Ebt. 8. § t), valamint a 22. § (2) bekezdés a) pontjában rögzítettek a megkülönböztetés megalapozására nem elégségesek, és az Mt. szöveggörnyezete is a szűkebb értelmezés felé hajlik. Amennyiben a jogalkalmazás egy konkrét ügyben mégis elismerné a jelzett megkülönböztetést olyannak, amely az adott jogviszonnyal közvetlen összefüggésben van, és ésszerűen indokolt, valamint arányos, még mindig kérdés, hogy a munkavállaló a Ptk alapján a személyiségi jogok megsértésének általános tényállása alapján milyen eséllyel kereshet jogorvoslatot. Másképpen fogalmazva: egy adott helyen, régióban való élés miatti megkülönböztetés nem sérti-e az emberi méltóságot?

217. Az egyenlő megítélés követelményével összefüggésben még egy anomáliára szeretném felhívni a figyelmet, nevezetesen a kor szerinti megkülönböztetés szabályozására.³⁶⁴ Ez a probléma összefüggésben van a már tárgyalt Európai Bíróság döntéseivel, a *Palacios*, az *Age Concern England*, és a *Petersen* esetekkel. Az Mt. 89. § (6) bekezdése értelmében a munkáltató nem köteles a rendes felmondást indokolni, amennyiben a munkavállaló az Mt. szabályai értelmében nyugdíjasnak minősül.³⁶⁵ A jogalkotó abból indul ki, hogy a munkáltató felmondásának „kötöttebb, garanciális szabályai” addig érvényesülnek, amíg öregségi nyugellátásra nem válik jogosulttá, vagy amíg a rá irányadó nyugdíjkorhatár elérése előtt valamely más nyugellátási formát ténylegesen nem vesz igénybe. A jogalkotó azonban ebből a körből kivonja a rokkantsági, illetve a baleseti rokkantási nyugellátásban részesülőket, a törvény indokolása szerint azért, „mert e munkavállalói réteg foglalkoztatásához társadalmi érdek fűződik”. A jogalkotó álláspontja szerint „a valamely rokkantsági nyugdíjban részesülő személyek számára akkor lehet esélyegyenlőséget teremteni a munkajogviszony fenntartása körében, ha ezekre a munkavállalókra – a rendes felmondás indokolása szempontjából – az általános szabályok az irányadók.”

A kérdéses problémával az Alkotmánybíróság több határozatában is foglalkozott.³⁶⁶ A 2001-ban hozott döntése rendkívül tanulságos.³⁶⁷ Az Alkotmánybíróság

364 E helyütt eltekintek a közsférában foglalkoztatottak közszolgálati, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetésére vonatkozó szabályozástól, amelyet a Magyar Köztársaság 2005. évi költségvetéséről szóló 2004. évi CXXXV. törvény léptetett hatályba.

365 A hatályos szabály az Mt. 2000. évi XXXIII. törvénnyel történő módosítása által lépett hatályba, az eredeti – témánk szempontjából hasonló tartalmú – rendelkezést az 1999. évi LVI. törvény tartalmazta. Hatályba lépett 1999. VIII. 17-én.

366 Lásd a 44/B/1993. AB, valamint a 11/2001. (IV. 12.) AB határozatot.

367 A 11/2001. (IV. 12.) AB határozatnak csak a munkajogviszonyt érintő részét elemzem. A kérelmezők beadványukban azt sérelmezték, hogy az Mt. 89. § (6) bekezdése a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tesz. Véleményük szerint a szabályozás mögött a munkáltatók helyzetének a munkaügyi eljárásban történő megkönnyítése lehet, „amely nem szolgálhat a megkülönböztetést tartalmazó rendelkezés alkotmányos indokaként.”





szerint az indítványok nem voltak megalapozottak. A testület a munkajogviszony felmondással történő megszüntetése intézményének vizsgálata után kifejtette, hogy „az Mt. szabályai szerint a munkaviszonyt a munkáltató rendes felmondással bármikor megszüntetheti. Az Mt. 89. § (1) bekezdése tehát semmiféle felmondási okot nem nevesít, hanem általánosságban a kölcsönösen szabad felmondás jogát mondja ki, és nem teszi lehetővé még azt sem, hogy erről a jogáról akár a munkavállaló, akár a munkáltató lemondhasson, vagy azt megállapodásban érvényesen korlátozhassa. A felmondási jog teljes és korlátozhatatlan szabadságának a munkavállaló érdekeit védő törvényi megszorítása, a munkáltató indoklási kötelezettsége és a felmondási okok keretjellegű, az Mt. 89. § (3) bekezdésében való meghatározása szab korlátot”.³⁶⁸ Az Alkotmánybíróság tehát a szabad felmondás alapelvéből indul ki, amelytől a jogalkotó a munkavállaló védelmében számos helyen eltér. A határozat szignifikáns gondolata a munkáltatói felmondás indokoláshoz kötöttségének a minősítése. Ezt a testület a munkáltatói felmondás relatív korlátjaként egyenesen a munkavállalók számára „pozitív diszkriminációként” értelmezte. A munkáltatói felmondást korlátozó törvényi rendelkezések ugyanakkor kivételesnek tekintendők a szabad felmondás jogának generális alapelvéhez képest.

Az Alkotmánybíróság álláspontja – nézetem szerint – még a hatályos Mt. értelmezése alapján is kétséges. Ez a megközelítés nem a munkajogviszony egyik lehetséges megszüntetési módját minősíti, hanem általában a felmondást, mint a másik félhez intézett olyan egyoldalú jognyilatkozatot, amely a magánjogi szerződést ex nunc hatálylallyal megszünteti. Kétségtelen, hogy a magánjogi szerződés felmondását nem kell indokolni. Alapvető kérdés azonban, hogy általános elvként érvényesül-e a munkajogban a felmondás szabadsága. Másképpen fogalmazva: a munkáltató indoklási köteletségére vonatkozó szabályozás valóban relatív korlátozásnak, és így speciális szabálynak minősül az általános felmondáshoz képest, vagy a munkáltató indoklási köteleessége az általános munkajogi szabály. Mindenekelőtt eldöntendő kérdés, hogy valójában mit is jelent a szabad felmondás elve. Az Mt. 89. §-hoz fűzött indokolás értelmében, „a javaslat nem teszi lehetővé, hogy akár a dolgozó, akár a munkáltató erről a jogáról lemondhasson, ezt tehát semmilyen megállapodásban érvényesen korlátozni nem lehet.” Mondhatni, ez magától értetődő. Egy ilyen – akár megállapodás általi – korlátozás nem lenne tekintettel a munkáltató gazdasági körülményeinek a változására, a munkavállaló számára pedig akár valamiféle „röghöz kötést” is jelenthet. A magánjogi gazdasági ügyleteknél ugyanakkor éppen az ügyleti forgalom biztonsága érdekében a felek jó néhány jogügyletben megállapodhatnak meghatározott idejű felmondási moratóriumban. A munkajogviszony esetében azonban ilyen érdek nincs, ez még a munkavállaló esetleges egzisztenciális érdekével sem igazolható. Az Alkotmánybíróság szerint, az indoklási köteletség – mint a szabad felmondás egyik korlátozása – egy szinten áll az egyéb korlátozásokkal. Így a felmondási okok akár keretszerű, akár tételes meghatározásával, akár a kivételes felmondási tilalmakkal. Álláspontom szerint azonban a munkáltató indoklási köteleessége – nemzetközi összehasonlításban is – általános szabály,³⁶⁹ és ennek elmaradása számít kivételnek. Ez a megközelítés azt a problémát veti fel, hogy a felek autonómiájára épülő magánjogi-munkajogviszony elbírja-e ezt az általános jellegű korlátozást, amelyet csak meghatározott esetben old fel a jogalkotó. Azt a problémát egyelőre nem elemzem, hogy feloldásnak egyáltalán helye van-e. Ha ismételten végigtekintjük azokat a korlátokat, ame-

368 Az Alkotmánybíróság utal a 44/B/1993. AB határozatában foglaltakra.

369 Lásd a munkajogviszony megszüntetésével és a felmondásvédelemmel összefüggésben az előző fejezetben mondottakat.





lyek a munkajogviszony létesítését megelőző állapottól kezdve, a munkajogviszony tartalmának meghatározásán keresztül egészen a munkajogviszony megszüntetéséig végigkíséri az alanyok autonómiájának korlátozását egy minimális egyensúly megtartása érdekében, fogalmazhatunk úgy, hogy a munkáltató indokolási kötelessége – általános szabályként és nem speciális korlátként – „belefér” a munkajogviszony struktúrájába. Ezt mind a munkáltató, mind a munkavállaló – mint jogviszonybeli alanyok – oldaláról próbálom igazolni. E munkában már többször hivatkoztam *Flume* egyensúly-elméletére a klasszikus magánjogi szerződések és jogviszonyok vonatkozásában. Ebben a piaci kiegyensúlyozó – és talán nem mindig kiegyensúlyozott – helyzetben valóban nincs szükség arra, hogy a rendeltetését vesztett, oka fogyott szerződéses kötelékből való szabadulást a jog különféle korlátokkal nehezítse. A munkajogviszony azonban más piaci környezetben keletkezik és egzisztál. Álláspontom szerint a munkajogtól nem idegen a felmondás indokolásának általános elvé és ezt lebontva, szabállyá való minősítése. Másképpen fogalmazva a munkáltató ne szabaduljon minden indok nélkül a munkajogviszonyból. Ez a munkáltató oldaláról történő korlátozás. A munkavállaló helyzetéből szemlélve ezt az intézményt, már korántsem az a kérdés, hogy kell-e általános indokolási kötelezettség a munkáltatói felmondás esetén, hanem az, hogy milyen szempontok tehetik lehetővé ennek feloldását.

218. Mint ahogyan az Európai Bíróság előtt lévő esetekből is kiderült, az alapvető problémát a nyugdíjra való jogosultság és a munkajogviszony megszüntetése jelenti. Ezzel a kérdéssel is foglalkozott az Alkotmánybíróság. Egyik határozatában megállapította, hogy a társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény végrehajtási rendelete túlmént a felhatalmazó szabály tartalmán, és az öregségi nyugellátásra való jogosultságnak olyan feltételét határozta meg, amelyet a törvény alapján nem lehetséges.³⁷⁰ A valódi probléma azonban korántsem felhatalmazó törvény és a végrehajtási szabály tartalmának jogalkotási szempontból kimutatható diszkrépanciája, hanem a munkajogviszony és a társadalombiztosítás – nyugdíjbiztosítás – összefüggése. Ez a közsfera viszonylatában szintén az Alkotmánybíróság elé került.³⁷¹ A társadalombiztosítás rendszere, az alapvetően biztosítási típusú ellátá-

370 Lásd a 45/1996. (X. 22.) AB határozatot. Az R. 266. §-ának (1) bekezdése alapján, ha az igénylő azon a napon, amelyen az öregségi nyugdíjra jogosultsága megnyílik, munkaviszonyban áll, öregségi nyugdíját a munkaviszony megszűnését követő naptól lehet megállapítani.

371 Lásd a 44/B/1993. AB határozatot. Az Alkotmánybíróság az Mt., a Kjt. és a Ktv. felmondási-felmentési rendszerének eltéréseivel összefüggésben rögzítette: „Az Mt. és a sérelmezett törvényi rendelkezések közötti eltérő szabályozás tartalmilag abban áll, hogy az Mt. által biztosított szabad és korlátozhatatlan munkáltatói felmondási jogkört a külön törvényekben a jogalkotó nevesített felmentési jogcímekre szűkítette, azaz kifejezetten taxálta. Ezeknek a felmentési okoknak a nevesítése azonban garanciális követelmény és összefügg a köztisztviselők (közalkalmazottak) alkalmaztatási viszonyának – tradicionálisan is meglevő és a kortársi nemzetközi jogösszehasonlításban is ismert – stabilitásával és a közszolgálati jogviszonyok fentiekben már jelzett specifikumaival, a nagyobb munkabiztonság jogpolitikai kívánalmaival. A köztisztviselői, közszolgálati „státusz” fokozott jogvédelmének alkotmányossági – és jogpolitikai – szempontjait egyébként az indítványozók sem vitatják. A nyugdíjra jogosultság direkt megjelenítését éppen az tette ebben a körben szükségessé, hogy ennek az erőteljesebb, kiemelt jogvédelemnek az oka már nem áll fenn akkor, amikor a köztisztviselő (közalkalmazott) egyéb ellátásra (nyugdíjra) jogosultságot szerzett. Ez a felmentési ok így az Mt.-hez viszonyítva nem új munkaviszony megszüntetési jogcím, hanem az Mt.-ben szabályozottal azonos jogi helyzet megteremtése a köztisztviselői, a közalkalmazotti szférában attól az időponttól kezdve, amiktől a köztisztviselő, közalkalmazott már nem marad ellátatlan.” Lényeges továbbá amit az Alkotmánybíróság az adott ügy kapcsán az emberi méltóság és a személyiségi jogok védelme tekintetében mondott. Ennek értelmében: „Az Alkotmány alapján az embernek veleszületett joga van az emberi méltósághoz. Az Alkotmánybíróság – mint ezt több határozatában kifejtette – az emberi méltósághoz való jogot az általános személyiségi jog egyik megfogalmazásának tekinti. Az alkotmánybírósági gyakorlat az általános személyiségi jogot különféle aspektusaival nevezi meg: pl. a személyiség szabad kibontakoztatásához való jogként, az önrendelkezés szabadságához való jogként, általános cselekvési szabadságként, avagy a magánszférához való jogként. Az alkotmánybírósági gyakorlat az általános személyiségi jogot szubszidiárius alapjogként értelmezi. Mivel az indítványozók az általános személyiségi jogra való hivatkozással egyidejűleg felhívták a közhivatal- viselésének és a munkához illetve a munka, foglalkozás szabad megválasztásához való jognak alkotmányos rendelkezését is, – mint olyan alkotmányos rendelkezé-





si rendszer és a munkajogviszony megszüntetése között álláspontom szerint nem lehet korrelatív kapcsolatot kimutatni.³⁷² Az természetesen másként ítélandó meg, hogy szinte minden országban van valamilyen mélységű összefüggés a nyugdíj-jogosultság és munkajogviszony megszüntetése között. Mint ahogyan a korábbiakban érintettem a BAG álláspontja szerint önmagában a nyugdíjjogosultságra hivatkozni nem lehet a munkajogviszony rendes felmondása esetén. Azonban az nem kizárt, hogy a felek megállapodjanak a munkajogviszony megszűnésében, illetve megszüntetésének lehetőségében nyugellátási jogosultság esetén. Lényeges továbbá, hogy a munkáltató a nyugellátásra való jogosultság megszerzésére más okokkal együtt viszont hivatkozhat.³⁷³ Láttuk továbbá azt is, hogy az Európai Bíróság a vonatkozó irányelv alapján nem követel meg tételes felsorolást az életkoron alapuló nem egyenlő, eltérő bánásmód igazolásához.

Az Mt. 89. § (6) bekezdése azonban alapvetően nem ebbe a körbe tartozó igazolást ad. Az itt szabályozott munkáltatói döntés, mint általában a munkáltatói jogkörbe tartozó jogok, illetve döntések döntő többsége mérlegelési jog.³⁷⁴ Ezzel összefüggésben kiemelendő, hogy az Mt. kibővítette az egyéni munkajogi jogviták körét, amennyiben a munkavállaló eljárást kezdeményezhet a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntései ellen is, ha a munkáltató a döntésének kialakítására vonatkozó szabályokat megsértette. Ebből következően a hatályos jog szerint nem létezik olyan munkáltatói döntés, amely ellen ne lehetne jogorvoslatot kezdeményezni.³⁷⁵ Mindebből következően csak első látásra tűnik úgy, hogy indoklási köteleesség hiányában a munkavállaló a munkajogviszony megszüntetése ellen nem képes jogorvoslattal élni, hiszen tartalmi okok miatt nem tud mit rögzíteni kereseti kérelmében. Mivel azonban minden munkáltatói döntés ellen lehet jogorvoslattal élni, így a 89. § (6) bekezdésére alapított döntés ellen is, kiderülhet, hogy a munkáltatói felmondás mögött nem a nyugdíjjogosultság, hanem egyéb ok, példának okáért valamilyen retorzió húzódik meg.³⁷⁶

zéseket, amelyeknek sérelmével egyidejűleg valósul meg az emberi méltósághoz való jog sérelme – , az Alkotmánybíróság továbbá azt vizsgálta, hogy tényleges ütközés van-e a nyugdíj életkor miatti felmentés és a hivatkozott alkotmányos tételek között. Az Alkotmánybíróság figyelemmel az alkotmányos rendelkezésekre megállapítja, hogy a nyugellátásra való jogosultság megszerzése, mint felmentési indok nem akadályozza meg a feleket sem újabb közszolgálati, sem újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésében, de nem is vonja kötelező erővel maga után a már fennálló közszolgálati illetve közalkalmazotti jogviszony megszüntését. Ezért az indítványozók által kifogásolt rendelkezések nem ütköznek az Alkotmány hivatkozott szabályaival. A már fennálló közszolgálati illetve közalkalmazotti jogviszony nyugellátásra való megszerzés címén történő megszüntetése sem korlátozza a köztisztviselőt, illetve közalkalmazottat alkotmányellenesen a személyiség szabad kibontakozásában, a közhivatal viselésében, illetve a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogában.”

372 Álláspontom szerint ez kiolvasható az Alkotmánybíróság fentebb hivatkozott határozatából is, amennyiben a közzsférában foglalkoztatottak esetében is csak lehetőség a felmentés, és ezt követően lehet új közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni. A társadalombiztosítás elveiről és típusairól lásd részletesen Czúcz 1989; Berke–Hatvány 2001.

373 Ennek akkor van jelentősége, ha a bíróság a felmondás szociális igazoltságát elemzi. Ennek során mérlegelés tárgya lehet a munkavállaló szociális környezete a munkahelyen belül, például egy átszervezés esetén.

374 A munkáltatói jogok részletes elemzését lásd Román 1972, 1977.

375 A korábbi szabályozás szerint, ha a munkavállaló valamely jogosultságának megadását a munkáltató mérlegelési jogkörében dönthette el, a jogosultság megtagadása miatt jogorvoslat nem volt indítható, kivéve, ha a jogszabály megengedte. Ez a szabály gyakorlatilag intézményesen elzárta a munkavállaló jogorvoslati lehetőségét, és ezáltal mintegy átalakította a munkáltató jogkörét is. A munkáltatónak ez a joga ugyanis már nem csupán mérlegelésen alapuló joggyakorlást jelentett, hanem a szabad belátás szerinti döntéshozatal lehetőségét is. A szabad belátáson alapuló „joggyakorlás” egyik jellemzője ugyanis az, hogy az adott döntést sem tartalmi, sem pedig eljárási okok miatt nem lehet megtámadni. A mérlegelés, a diskrecionális jogkör problémáiról lásd Szamel 1957; Kiss 1975, 1984. Ennek a témának munkajogi vetületét lásd Kiss 1983.

376 A hazai munkaügyi jogalkalmazásból ismeretes olyan példa, amikor a bíróság olyan munkáltatói jognyilatkozat mögött találta bizonyítottan a rendeltetésellenes joggyakorlást, amelyet nem kell egyébként indokolni. Nevezetesen egy határozott időtartamra létesített munkajogviszonynak a 88. § (2) bekezdésére alapított megszüntetése ellen élt jogorvoslattal a munkavállaló, állítva és bizonyítva a munkáltató mögöttes szándékát. Ebben az ügyben a bíróság az Mt. 100. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló kérelmére a visszahelyezésről határozott, mivel ennek az időbeli lehetősége még fennállt.





Az Mt. 87/A. § (1) bekezdésének *a*) pontja értelmében az is nyugdíjasnak minősül, aki a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény szerint az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik. Ez a megfogalmazás tehát „nyugdíjasnak minősíti” azt, aki még ténylegesen nem részesül az ellátásban, és adott esetben nem is akar részesülni benne. Másképpen fogalmazva nem óhajtja jogállását megváltoztatni. Az Európai Bíróság ismertetett határozatai, valamint a még döntésre váró ügyek,³⁷⁷ eldöntendő kérdése ezzel szemben éppen az volt, hogy mi az a törvényes, objektíve igazolható cél, hogy ezek a munkavállalók úm. kényszernyugdíjazhatóak lehessenek. Tehát *ex lege* még nem nyugdíjasok, hanem miért és milyen jogi aktus által válhatnak azzá. A hazai megoldás azonban a nyugdíjas minősítéssel és az indokolási köteleesség kizárásával – álláspontom szerint – semmilyen törvényes, objektíve igazolható célt nem mutat fel. Mindebből következően semmi ok nincs arra, hogy a jogalkotó az általános szabálynak tekinthető indokolási köteleességet feloldja. A probléma azonban nem egyszerűen az indokolási köteleesség léteiben vagy hiányában rejlik, hanem a kor szerinti egyenlőtlen bánásmódban, amely a magyar munkajogban nem igazolt.

h) Részkövetkeztetések

219. Az egyenlő megítélés követelménye napjainkra rendkívül összetett tartalmat kapott. Eredetében az egyenlőség eszméje – mint az emberi méltóság elismeréséből fakadó természetes következmény – alapvetően a törvény előtti egyenlőségben öltött testet. Ennek az anyagi megfelelője természetesen azt jelentette, hogy az állam, mint az autoritás megtestesítője az állam-egyén közjogi kapcsolataiban, intézkedésében és tartózkodásában ugyanolyan alapon ítéljen. Magától értetődő, hogy a közjogi jogviszonyokban is szükséges bizonyos megkülönböztetés, azonban ennek kritériumai bizonyos differenciált alapjogi tesztek által csak hamar kialakultak.

Az egyenlő megítélés követelményének érvényesítésében akkor ált be jól érzékelhető zavar, amikor a magánforgalom jogviszonyai körében merült fel igény e követelmény valamilyen módon történő megjelenítésére. Eldöntendő kérdés volt, hogy egy adott magánszemély egy másikkal szemben milyen jogviszonyok tekintetében köteles betartani az egyenlő megítélés követelményét. Nem kevesebb problémát okozott a hivatkozási alap, azaz az alapjogok közvetlen versus közvetett hatályának elismerése. Az egyenlő megítélés követelményének a magánszférára történő kiterjesztése – minden, napjainkban is nyomon követhető kétség és bizonytalanság ellenére – azért lehetett sikerrel kecsegtető, mert ennek a követelménynek alapjog és alanyi jog jellegét érvényesülésének eredeti relációjában, azaz a közjogi viszonyokban komolyan soha nem vonták kétségbe. Ebből következően mondhatni tradicionális értékek sérültek volna, ha az állam ezeknek a jogoknak a magánjogi érvényesülését illetően közömbös marad. A magánszféra azonban korántsem homogén, így a magánjogi jogviszonyok között is lényeges különbségek mutathatók ki. Egyes jogviszonyokban az adott szerződés megkötésekor meglévő egyenlőtlenséget a piac – kétségtelen, bizonyos védő szabályok segítségével – kiegyenlíti, másutt viszont a piacnak ez a funkciója nem érvényesül.

377 Lásd a 121. jegyzetben felsorolt ügyeket.





Ez a tétel nemcsak az ellentétes érdekeket képviselő szerződésalkötő felek között igaz, hanem a szerződés ugyanazon oldalán állók között is.³⁷⁸

Ebből a szempontból különös helyet foglal el a munkajog. A munkajogviszony főszabályként a munkáltató és a munkavállaló között tartós, perszonális kapcsolatot is jelent. Ebből adódóan az egyik félnek – jelesül a munkáltatónak – alapvető érdeke fűződik ahhoz, hogy olyan munkavállalókkal kössön szerződést, akik a leghatékonyabban lekötethetők, akik felé a legkevesebb szociális köteleességet kell teljesíteni, és akik ennek megfelelően a legkevesebb költséggel járnak, és a legtöbb hasznot termelik ki. Másképpen fogalmazva a munkavállalók oldalán csak az erők egyenlősége realizálódna. Ez az állapot a munkajog dogmatikáján jóval túlmutató probléma, és egy általános társadalmi kataklizma elkerülése érdekében az állam közjogi beavatkozása szükséges ahhoz, hogy az egyenlő bánásmód követelménye – néha akár a kollektív munkajog ellenében is – érvényesüljön. A beavatkozásnak azonban kellően differenciáltnak kell lennie, adott esetben többfajta teszt alkalmazására van szükség. Az egyenlő megítélés, az esélyegyenlőség, és ezzel együtt az ún. megerősítő intézkedések tekintetében álláspontom szerint az egységesítés több feszültséget okoz, mint megnyugtató eredményt.

378 A tisztán csere típusú jogügyletek esetében a kereslet-kínálat törvényei összességükben kialakul valamiféle egyensúly. Természetesen ehhez is szükséges, hogy a jogalkotó meghatározott tényállások esetén védő, illetve tiltó szabályokat vezessen be.





II/4 Alapjogi összeütközések a munkajogviszony teljesítése során a meggyőződés szabadsága és a munkáltatóhoz való lojalitás tükrében

a) A meggyőződés szabadsága, mint gyűjtőkategória jelentősége *forum internum* és *forum externum*;¹ a meggyőződés szabadsága a közjog relációjában

220. Az alapjogok sorában a meggyőződés szabadsága több szempontból is különleges helyet foglal el, ugyanis a legmélyebben személyes jog, másképpen kifejezve, az ember belső világának érinthetetlen része.² Mégis ez a kiemelt védelemben részesülő alapjog ütközik a legtöbbször más alapjogokkal. Ennek oka egyszerűen az, hogy a meggyőződés szabadsága önmaga belső világában soha nem marad meg, abból mindig kitör. A meggyőződés abban a pillanatban, amikor valamilyen módon kifejeződik, a személy gyakorolja ebbéli szabadságát, külsővé válik.³ A meggyőződés szabadsága a legkülönbélebb magatartásban, cselekvésben vagy tartózkodásban, számos esetben valaminek a megtagadásában ölt testet. Ebből következik, hogy ez a szabadság gyűjtőkategória, amelybe számos más, későbbiekben önállósult alapjog tartozik. A meggyőződés szabadsága belső, személyes jellegét fejezi ki az alkotmány 60. § (1) bekezdése, amennyiben mindenkinek joga van a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságára. A gondolat és a lelkiismeret ebben a kontextusban mások számára indifferens, és hasonló mondható el a vallásról is. A (2) bekezdés azonban már utal e szabadságok kiteljesedésére, érvényesítésére. A vallás és a lelkiismereti szabadság szabad megválasztása ugyanis mit sem ér, ha ez nem tükröződik magatartásunkban. A vallás gyakorlása különösen jól példázza ezt. Vallását és meggyőződését mindenki vallásos szertartások végzése útján vagy egyéb módon akár egyénileg, akár másokkal együttesen nyilvánosan vagy magánkörben kinyilváníthatja, vagy kinyilvánítását mellőzheti, gyakorolhatja vagy taníthatja.⁴ A meggyőződés szabadsága azonban nem csupán a szorosabb értelemben vett vallás gyakorlásában ölt testet, hanem általában a véleménynyilvánítás szabadságában. Az alkotmány 61. § (1) bekezdésének első mondata, és más alkotmányok hasonló tartalmú rendelkezései egyértelműen kifejezik a meggyőződés szabadságának *forum externum* oldalát. A szövegezés szerint „...mindenkinek joga van a szabad véleménynyilvánításra,...”. Ebben megfogalmazásban a kinyilvánítás, a vélemény külső megjelenése lényeges, amennyiben csak ebben a relációban találkozhat és ütközhet más alapjogokkal. A véleménynyilvánítás egyik különösen kiemelt területe a sajtószabadság elismerése.⁵ A meggyőződés szabadsága azonban nemcsak politikai, világnézeti, vallási alapozású kifejezésmódoknak az alapja, hanem közvetetten hat egyéb megnyilvánulásokra is. Az alkotmány 70/G. § (1) bekezdése a tudományos és a művészeti élet szabadságának támogatását rögzíti, rendelkezik továbbá a tanszabadságról és a tanítás szabadságáról. Külön kiemelendő a (2) bekezdés, amelynek értelmében „tudományos igazságok kérdésében dönteni, kutatások tudományos értékét megállapítani kizárólag csak a tudomány műve-

1 Lásd erről részletesen Konzen–Rupp 1990.

2 Böckenförde 1970, 65.

3 Konzen megfogalmazásában ettől kezdve a meggyőződés mintegy *vermittlungsfähig* jellegűvé válik. Konzen–Rupp 1990, 171.

4 Alkotmány 60. § (2) bekezdés.

5 Lásd erről összefoglalóan Halmai 2002.





lői jogosultak. Kérdés azonban, hogy különösen a társadalomtudományok területén mennyiben befolyásolja egy kutató hozzáállását, egy adott probléma megközelítését belső meggyőződése, világnézete vagy éppen vallása.⁶

A meggyőződés szabadságának önállóan tárgyalandó kifejezési módja a kollektív megnyilvánulások, alapvetően az egyesülési és a gyülekezési jog. Mivel az a terület közvetlenül érinti az alapjogok ütközését a kollektív munkajog különböző intézményeiben, e helyütt csak a meggyőződés szabadságának belső és külső relációit érintem. Ami a gyülekezési jogot illeti, illusztrálásként szolgálhat a német *Grundgesetz* 8. cikkelye. Az (1) bekezdés értelmében minden németnek joga van bejelentés és engedély nélkül békésen és fegyvertelenül gyülekezni. E jog gyakorlását törvény korlátozhatja, amennyiben nyílt (*unter freiem Himmel*) gyülekezésről van szó.⁷ Látható, hogy a gyülekezési jog még zárt térben, úm. egymás között is külső megnyilvánulásában ad értelmet a meggyőződés szabadságának, azonban ebben az esetben más alapjogokkal való ütközése általában elkerülhető, vagy indifferens. A szabad ég alatti gyülekezési jog, illetve demonstráció azonban már gyakran okoz kollíziót, amelynek egyik feloldási lehetősége a GG-ben foglalt már említett *Gesetzvorbehalt* intézménye.

b) A meggyőződés szabadsága az egyén és az állam viszonylatában; történeti vázlat, valamint az egyes alkotmányok megoldásának áttekintése

221. Már az eddig leírtak alapján is érzékelhető, hogy a meggyőződés szabadsága rendkívül összetett tartalmú, és mind a meggyőződés, mind a meggyőződés kifejezése, kinyilvánítása gyűjtőkategóriát takar. Utal erre *Halmai*, amikor indokolja, hogy monográfiájuk adott fejezetének miért a „véleménynyilvánítás” szabadsága címet adták.⁸ A meggyőződés – mint ahogyan utaltam rá – számos, minőségében különböző területeket ölelhet fel. A gondolat szabadsága jelenti a legmélyebb, a legmegközelíthetlenebb szférát. A tárgyalat szabadság története azonban azt mutatja, hogy ez a gondolat másokat különböző okok miatt érdekelt. A meggyőződés kinyilvánítása szabadságának egyik sajátos terepe volt az athéni demokrácia.⁹ A meglehetősen széles tartalommal biztosított szólásszabadság nyilvánvalóan szorosan kapcsolódott *Periklész* demokráciájának szofista filozófiájához, az elme, a gondolkodás fejlesztésének vágyához. A gondolat kifejezésének is számos formája létezett a politikai vitákon keresztül egészen a színházban történő nyílt eszmefuttatásig. A római korokban – természetesen változó mértékben és tartalommal – a beszéd joga sokkal inkább a politikára koncentrált, és a császárkorban korábbi jelentőségét is elveszítette. A korai kereszténység időszakában az isten hasonmása-idea következtében a meggyőződés kifejezésének szabadsága fel sem vetődött, sőt az egyháznak, mint az abszolút igazság egyedüli letéteményesének, számos esetben nem volt szüksége a meggyőződés bármilyen megnyilvánulásához annak érdekében, hogy kizárólagos meggyőződésbeli monopóliumát érvényesítse.

⁶ A meggyőződés szabadságával összefüggő jogalkalmazás ékes bizonyítéka annak, hogy például a vallásszabadság tekintetében milyen erős politikai befolyás érvényesült. Lásd alább.

⁷ Lásd erről különösen Dietel–Gintzel–Kniesel 1994; Bairl–Vaslin 1985.

⁸ A címválasztás oka az alkotmány 61. § (2) bekezdésének szóhasználatára volt. Álláspontom szerint még ennél is szélesebb, átfogó fogalmat kell keresni, és áennek az ember belső meggyőződése, illetve ennek bármilyen módon történő kinyilvánítása felel meg.

⁹ Az *isegoria* (a beszédhez, a szóláshoz való egyenlő jog) és a *parrhesia* (a gondolat szabad kifejtése) kifejezések utalnak a szólásszabadság létrejöttére is kiterjedt voltára. Lásd erről Thukididész 1986.



A meggyőződés kifejezésének szabadsága nyilvánvalóan az értékek és az érdekek pluralizmusának elismeréséhez kötődik, azonban más korai, elsőgenerációs alapjogokhoz viszonyítva kapcsolata az állammal jóval összetettebb képet mutatott. A klasszikus alapjogokhoz képest árnyaltabb volt e szabadság védelmi igénye, ugyanis ez az – egyébként őt is védő – állam ellen is irányulhatott. E jog közvetlen politikai hatása már a kezdetekkor jelezte korlátozásának nehézségeit.¹⁰ A más vonatkozásban már említett *The Massachusetts Body of Liberties* 1641-ből a véleménynyilvánítás szabadságának rendkívül fontos szegmensét tartalmazza. A dokumentum 12. cikkelye mindenki számára biztosította a bírósághoz, a tanácshoz, illetve az egyéb eljárásához való fordulás szabadságát, abból a célból, hogy akár írásban, akár szóban jogos, helyénvaló és fontos kérdéseket tegyenek fel, vagy előtárják kérelmüket, panaszukat vagy egyéb információikat, amelyek révén kellő ismereteket szerezhessenek, hogy megfelelő eljárásban és megfelelő időben intézessék ügyeiket.¹¹ Ezzel összefüggésben is fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a meggyőződés szabadságának kifejlődésében meghatározó szerepet játszott e szabadság igazolása, illetve ennek szükségessége. Ebből a korból jellemző Milton érvelése, aki szerint a meggyőződés szabadsága – közelebbről a szólás szabadsága – közvetlen összefüggésben áll az igazság feltárásának igényével.¹²

A *Virginia Bill of Rights* 12. cikkelye rögzíti, hogy a sajtószabadság a(z) általános) szabadság fontos biztosítója (védőbástyája), amelyet soha, egyetlen zsarnok kormány sem korlátozhat.¹³ Mint ahogyan a későbbiekben elemzem, ez közvetlen összefüggésben áll az amerikai alkotmány első kiegészítésével. A *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* szintén mondhatni átfogó módon tartalmazta a meggyőződés szabadságát. A 10. cikkely értelmében senkit meggyőződései és vallásai miatt háborgatni nem szabad, feltéve, hogy e meggyőződések megnyilvánulásai a törvény által meghatározott környezetet nem zavarják. A 11. cikkely rögzíti: a gondolatok és vélemények szabad közlése az embernek egyik legértékesebb joga, ennél fogva minden polgár szabadon szólhat, írhat és nyomtathat ki bármit, felelősséggel tartozván viszonyt a szabadsággal való visszaélésért a törvény által meghatározott esetekben.¹⁴ E fogalmazásokból a tartalom átfogó jellege mellett, még egy szignifikáns elem tűnik fel, nevezetesen a meggyőződés szabadsága gyakorlásának korlátozása. Az 1791. évi francia alkotmány, mint a természeti és a polgárt megillető jogként kiemeli, hogy minden embert megillet a szabad szólás és írás joga anélkül, hogy bárki is cenzúrázná, illetve vizsgálná ezek tartalmát a megjelenés előtt, továbbá joga van annak a vallásnak a szabad gyakorlására, amelyhez tartozik. Mivel az

10 A meggyőződés szabadságának korlátozása nem választható el e jog igazolásától.

11 Art. 12. *Every man whether inhabitant or foreigner, free or not free shall have liberty to come to any public Court, Counsel, or Town meeting, and either by speech or writing to move any lawful, reasonable, and material question, or to present any necessary motion, complaint, petition, Bill or information, whereof that meeting hath proper cognizance, so it be done in convenient time, due order, and respective manner.*

12 Lásd erről Milton (1643) 2004, továbbá mintegy két évszázaddal később Mill (1869) 1982.

13 Art. 12 *That the freedom of the press is one the great bulwarks of liberty, and can never be restrained but by despotic governments.* Az 1776. május 20–26 között készült Mason-féle tervezet nem pontosan ezt a szöveget tartalmazta. Ez az alábbi volt: *That the freedom of the press, being the great bulwark of Liberty, can never be restrained but in a despotic government. That laws having a retrospect to crimes, & punishing offences committed before the existence of such laws, are generally dangerous, and ought to be avoided.* A későbbi végső szöveget a Committee 1776. május 27-én fogadta el, akkor még 14. cikkelyként. Lásd erről részletesen Cogan 1997.

14 Article 10. *„Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, mêmes religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi.* Article 11. *- La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme; tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi.*”





alkotmány tartalmazta az emberi és polgári jogok nyilatkozatát, az idézett szöveg a meggyőződés szabadságának korábbi absztrakt megfogalmazása konkretizálását tartalmazza. Az 1793. évi alkotmány 7. cikkelye a sajtó és a gondolat, illetve a meggyőződés más módon való nyilvánosságra hozatalának szabadságáról szól, összekapcsolva azt a vallásgyakorlás szabadságával.¹⁵ A cikkely második bekezdésében az alkotmányozó hangsúlyozza, hogy e jogok kifejezésre juttatásának szükségessége feltételezi az önkény meglétét illetve az arra történő közvetlen emlékeztést.¹⁶ Az alkotmány ezáltal is nyomatékosítani akarta a meggyőződés szabadságának kiemelkedő jelentőségét a despotikus államrendezkedéssel szemben. Az 1795. évi alkotmány ilyen tradíciók ellenére nem tartalmazta a meggyőződés szabadságát

222. Az 1848. évi francia alkotmány kifejezetten említi a szabad vallásgyakorlás jogát azzal, hogy az államtól e jog gyakorlása tekintetében mindenki egyenlő védelemben részesül. A *Paulskircheverfassung* a német nép jogai között a IV. és V. Artikulusban foglalkozik a meggyőződés szabadságának több szegmensével. A szabályozás jellege azt támasztja alá, hogy ebben a korban – csakúgy, mint a korai francia vagy amerikai deklarációkban – a meggyőződés szabadsága az egyik legfontosabb alapjoggá vált. A 143. §-ban a véleménynyilvánítás általános, absztrakt jogát rögzíti.¹⁷ A rendelkezés (2) bekezdése értelmében a sajtószabadság semmilyen körülmények között és semmilyen módon nem áll ún. megelőző, preventív intézkedések alatt. Az alkotmányozó mindazokat a korlátokat, amelyek a nyomdák, a kiadókat, azokat a postai tilalmakat, akadályokat, amelyek a szabad forgalom útjában álltak felfüggesztette vagy megszüntette. A meggyőződés joga gyakorlásának eme szegmense lényegében értékelődött át, amelyet az is jelez, hogy a sajtóval kapcsolatos vétségek a rendőrhatalóság jogköréből az esküdtbíróóság hatáskörébe kerültek. Az 1848-as német alkotmány külön rendelkezett a vallás és a lelkiismeret szabadságáról.¹⁸ Senki sem kötelezhető ugyanakkor arra, hogy vallási meggyőződését feltárja, nyilvánosságra hozza. Az alkotmányozó külön is rendelkezik a vallás gyakorlásának módjairól, amelyek zavarása vagy akadályozása bűncselekménynek minősül. A meggyőződés szabadága és az állam kapcsolata szempontjából meghatározó a 146. §, amely szerint a vallási meggyőződés miatt a polgári és az állampolgári jogok gyakorlása nem köthető feltételekhez és nem korlátozható. Az állampolgári köteleességek teljesítése ugyanakkor ebből az okból nem szenvedhet hátrányt. Az 1848. évi német alkotmány további rendelkezései is azt támasztják alá, hogy legalábbis a vallás tekintetében az állam és az egyház következetes szétválasztása a meggyőződés szabad kinyilvánítása mellett annak korlátjait is megvonja, és egyben meghatározza annak az igazolásnak a tartalmát is, amely a függetlenséget, de egyben a korlátozásokat is megalapozza.

A Weimari Alkotmány a meggyőződés szabadságának gyakorlását merőben új alapokra helyezte, amennyiben utalt a szerződéses relációkra is. A 118. cikkely szerint minden németnek joga van – az általános törvények korlátozására tekintettel – véleményét szóban, írásban, nyomtatásban, kép által vagy egyéb más módon, szabadon kinyilvánítani. A következő mondatban az alkotmány a munka-

15 ART. 7. „Le droit de manifester sa pensée et ses opinions, soit par la voie de la presse, soit de toute autre mani re, le droit de s'assembler paisiblement, le libre exercice des cultes, ne peuvent tre interdits.”

16 „La nécessité d'énoncer ces droits suppose ou la présence ou le souvenir récent du despotisme.”

17 Ennek megfelelően „Jeder Deutsche hat das recht, durch Wort, Schrift, Druck und bildliche Darstellung seine Meinung frei zu äußern.”

18 Jede Deutsche hat volle Glaubens- und Gewissensfreiheit.





jogra kivétítve konkretizálja a Paulskircheverfassung 146. §-át. Ennek értelmében: „An diesem Rechte darf ihn kein Arbeits- oder Anstellungsverhältnis hindern, und niemand darf ihn benachteiligen, wenn er von diesem Rechte Gebrauch macht.“ Jellemző azonban, hogy ez a jog csak az általános törvények keretei között gyakorolható. A Weimari Köztársaság időszakában számos tervezet készült az egységes munkajog szabályrendszerének kialakítása érdekében, azonban ezek jószerével a kollektív munkajog intézményeire vonatkoztak.¹⁹ Mindebből következően az alapjogok kollízióját ezen a területen munkajogi tárgyú törvény nem szabályozta – legalábbis a weimari időszakban nem –, így az általános polgári jogi elveket és rendelkezéseket alkalmazták.

Az alapjogok között kiemelkedő helyet foglalt el a vallásra és a vallási közösségekre vonatkozó szabályozás. Az 1848-as alkotmányhoz hasonlóan a weimari alkotmány is rögzíti a birodalom valamennyi lakosának teljes vallás és véleménysszabadságát.²⁰ Az állam biztosítja a zavartalan vallásgyakorlást, így ez védelemben részesül, azonban *die allgemeinen Staatsgesetze bleiben hiervon unberührt*. A 136. cikkely értelmében a polgári és az állampolgári jogok és kötelességek (gyakorlása, illetve teljesítése) a vallásgyakorlás által nem csorbíthatók és nem akadályozhatók. Lényeges továbbá, hogy a közhivatal viseléséhez való jog független a vallási meggyőződéstől. A Weimari Alkotmány is hangsúlyozza, hogy ún. államvallás nincs.²¹ Az alkotmányozó biztosította a vallásgyakorlás intézményes kereteinek feltételeit. Ennek megfelelően a vallási közösségek az általános polgári jogi szabályok szerint rendelkeztek jogképességgel, továbbá olyan közjogi testületekként működhetek tovább, mint az alkotmányt megelőző időszakban. Az egyházi közösségek jogállásával kapcsolatban rendkívül lényeges az a rendelkezés, amelynek értelmében e közösségek azonosak mindazokkal az egyesületekkel, amelyek a világnézet közösségi gondozását tekintik alapvető feladatuknak.

223. A meggyőződés szabadságának elismerése a modern alkotmányokban több tényező miatt is nagy jelentőséget kapott. Szinte mindegyik alkotmányhoz fűzött kommentár hangsúlyozza a meggyőződés sokféleségének fontosságát, a meggyőződés kinyilvánításának, terjesztésének, egyáltalán az emberek közötti szabad kommunikáció fontosságát.²² A német *Grundgesetz* 5. cikkelye rendkívül összetett tartalmú. Az (1) bekezdés mindenekelőtt általában tartalmazza a vélemény szabad kinyilvánítását, valamint szabad terjesztését (*Freiheit der Meinungsäußerung und Meinungsverbreitung*). Szintén általában tartalmazza az információ szabadságának biztosítását (*aus allgemein zugänglichen Quellen zu informieren*). Az 5. cikkely (1) bekezdése kifejezetten szól a sajtószabadságról, valamint a rádió és a film általi tájékoztatás szabadságáról, rögzítve a cenzúra hiányát. A (2) bekezdés rendelkezik az (1) bekezdésben foglalt szabadságok korlátjairól. Ennek tartalma már hosszú ideje a viták keresztútjében áll.²³ Mindenesetre a korlátozás meglehetősen célirányos, amennyiben az ifjúság és a személyes becsület jogára korlátozódik. A

19 Lásd a *Berufvereinsrecht* Oertmann általi tervezetét, a *Reichsarbeitsministerium* erőfeszítéseit az *Arbeitstarifgesetz*, valamint a *Schlichtungsrecht* kialakítására. Elemzi Bohle 1990.

20 A Weimari Alkotmány és a hatályos *Grundgesetz* szabályozása közötti kapcsolatról lásd Maunz–Dürig 1993, Art. 4 RdNr. 24–62.

21 Art. 137. *Es besteht keine Staatskirche*.

22 Maunz–Dürig 1993, Art. 5 RdNr. 1–10.

23 Így már a Weimari Alkotmány 118. cikkelyével összefüggésben is vitatott volt mindenekelőtt az „*allgemeinen Gesetze*” fogalma. Ebben az időszakban az uralkodó álláspont szerint az általános törvény fogalmát a különös törvény viszonylatában vizsgálták. A tárgyalott kontextusban a különös törvény (*besonderes Gesetz*) tartalma, illetve célhoz kötöttsége kifejezetten a véleménynyilvánítás ellen irányul. Lásd erről Maunz–Dürig 1993, Art. 4 RdNr. 250–252.



GG 5. cikkely (3) bekezdése külön is foglalkozik a művészet, a tudomány és a kutatás, valamint a tanítás szabadságával. Ezzel összefüggésben egy – témánk szempontjából is fontos – korlátozást tartalmaz a (3) bekezdés a tanszabadsággal kapcsolatban, amennyiben az nem jelent feloldozást az alkotmány iránti hűség alól. A *Grundgesetz* szabályozásával összefüggésben többen utalna arra, hogy a szöveg nem vette át a Weimari Alkotmány 118. cikkelyének a véleménynyilvánítási szabadság és a munkajogviszony összefüggéseire vonatkozó rendelkezéseit.²⁴ Egyértelmű azonban, hogy ebből nem lehet azt a következtetést levonni, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága nem vonatkozik a munkajogviszonyra. Ennek éppen ellenkezőjét támasztja alá BAG egyik korai ítélete.²⁵ *Schaub* rámutat, hogy e szabadság teljesen hatástalan volna mindazokban az esetekben, amelyekben bármilyen hatalommal – így gazdasági hatalommal – szemben, illetve e hatalmak érvényesülése érdekében korlátozva lenne.²⁶ A német alaptörvény külön cikkelyben rendelkezik a vallás és lelkiismereti szabadságról. A 4. cikkely (1) bekezdése értelmében a hit- és a lelkiismeret szabadsága, valamint a vallás és a világnézeti meggyőződés szabadsága sérthetetlen. Mivel a meggyőződés szabadságának ez a szegmense számos ponton közvetlen összefüggésben áll a munkajogviszony létszakaival, elemzését ott végzem el.

Az *olasz* alkotmány 21. cikkely (1) bekezdése értelmében mindenkinek joga van ahhoz, hogy szóban, írásban vagy a közlés bármely más módján szabadon nyilváníthassa gondolatait. Az alkotmány a sajtótermékek tekintetében tiltja az előzetes engedélyezést vagy a cenzúrát. Általános korlátozást tartalmaz a (6) bekezdés, amelynek értelmében tilos a közérkölcssel ellentétes sajtóközlemény, előadás vagy a nyilvánosságra hozatal bármely formája. E magatartás megelőzésére vonatkozó rendelkezéseket, valamint a jogkövetkezmények meghatározását törvény tartalmazza. Az olasz Alkotmánybíróság több döntésében foglalkozott e szabadság és a munkaszerződés kapcsolatával, amely korántsem problémamentes az olasz jogban.²⁷ Az olasz alkotmány a vallásról az alapvető elvek között rendelkezik. A 7. cikkelyben az állam és az egyház viszonyát rögzíti, majd ezt követően a vallási felekezetek törvény előtti egyforma szabadságát rögzíti.²⁸ A *spanyol* alkotmány mondhatni hagyományos módon rendelkezik a meggyőződés szabadságáról. A 16. cikkely általános meghatározást tartalmaz, egyben rögzítve a vallás és a lelkiismeret szabadsága gyakorlásának korlátjait is.²⁹ Ehhez képest az alkotmány külön kiemeli az információs, kommunikációs jogokat. Így elismert és védett a gondolatok, eszmék és vélemények szóban, írásban vagy a kifejezés bármely más módján történő szabad kifejtése és terjesztése; az irodalmi, a művészeti, tudományos és technikai alkotás szabadsága; a tanítás szabadsága; valós információ szabad közlése és megszerzése bármilyen terjesztési eszköz útján. Az alkotmány szerint e szabadságjog gyakorlásával összefüggésben törvényben kell szabályozni a lelkiismereti szabadság fenntartását és a szakmai titok védelmét.³⁰ Az alkotmányozó ezt a szabadságot – más alkotmányokhoz hasonlóan – összekapcsolta a gyülekezés jogával.³¹

24 Lásd többek között Schaub 2002, 483–484.

25 Lásd BAG 3. 12. 1954 AP 2 zu § KSchG.

26 Schaub 2002, 484.

27 Lásd erről Boretti 1996.

28 Art. 8. *Tutte le confessioni religiose sono egualmente libere davanti alla legge.*

29 Lásd a spanyol alkotmány 16. cikkelyét. Korlátozás csak a törvény által védett közrend érdekében történhet.

30 „*el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto*”.

31 Spanyol alkotmány 21. cikkely.



224. A korábbi szocialista országok új alkotmányai számára – mint ahogyan a többi alapjog áttekintése során is láthattuk – kiemelkedően fontos volt az emberi jogok rendezése. A meggyőződés szabadsága és az állam viszonya a monolitikus hatalmi berendezkedésű államok politikai sebezhetőségének – a történelem kezdetétől fogva – talán az egyik legérzékenyebb kapcsolatrendszere. Ebből következően talán nem véletlen, hogy ezek az alkotmányok tartalmában példát vettek valamely klasszikus polgári alkotmány megoldásából. Az *Orosz Föderáció* alkotmánya egymás mellett szabályozza a lelkiismereti szabadságot és a vallásgyakorlás szabadságát, a gondolkodás- és a szólás szabadságával. Az alkotmány ugyanakkor határozott, de – mint több ország alkotmánybíráskodásából kimutatható – megehetősen kényes tilalmat is meghatározott. A 29. cikkely (2) bekezdése értelmében tilos a társadalmi, faji, nemzetiségi vagy vallási gyűlöletet és ellenségesedést keltő propaganda, illetve agitáció. Tilos továbbá a társadalmi, faji, nemzetiségi, vallási vagy nyelvi felsőbbrendűség propagandája. A sajtószabadság mintegy absztrakt megfogalmazásban kapott helyet az alkotmányban, külön is utalva azonban a tömegtájékoztatás szabadságára. Végezetül az orosz alkotmány szerkezetében részben e jogokhoz is kapcsolja – az egyesülés jogát követően – a gyülekezési jogot.

A *lengyel* alkotmány nyolcadik fejezete meglehetősen terjedelmesen foglalja össze az állampolgárok alapvető jogait és kötelességeit. Talán ezért is meglepő, hogy a meggyőződés szabadsága viszonylag kevés helyet kapott. A 82. cikkely (1) bekezdése rendelkezik a lelkiismereti és vallásszabadságról. A 83. cikkely rögzíti a szólás, a sajtó és a gyülekezés szabadságát. E jogok gyakorlásának korlátjaira utal a 81. cikkely (2) bekezdésének tartalma, amennyiben tilos a gyűlölet- és a viszálykeltés, illetve az emberi méltóság megsértése nemzetiségi, faji vagy vallási alapon. Az emberi jogok szabályozása szempontjából sajátos szerkezetű *litván* alkotmány,³² amelynek 25. cikkelye absztrakt megfogalmazásban szabályozza a meggyőződés szabadságának gyakorlását. Ennek értelmében az egyén jogosult arra, hogy legyen saját meggyőződése, és azt szabadon kifejezésre juttathassa. A (2) bekezdés szerint az egyént nem lehet meggátolni abban, hogy információt vagy gondolatokat gyűjtson, megszerezzen vagy terjesszen. A (3) és (4) bekezdés e szabadság korlátjait tartalmazza, amennyiben e szabadságok gyakorlását csak törvényben meghatározott módon lehet korlátozni, ha az, az egészség, a becsület és méltóság, a magánélet és magánérkölc, vagy az alkotmányos rend védelmében szükséges. Ezen túl általános tilalomként fogalmazódik meg a meggyőződés szabadságának gyakorlása és a bűncselekmény összekapcsolásának tilalma.³³ Az alkotmány a meggyőződés szabadságához sorolja, hogy az állampolgárok jogosultak minden róluk szóló információt megszerezni az állami szervektől, a törvényben meghatározott módon. A 26. cikkely rendelkezik a gondolat-, a lelkiismereti és a vallásszabadságról, amely nem korlátozható. Ennek ellenére a (4) bekezdés rögzíti, hogy e szabadság csak abban az esetben eshet korlátozás alá, ha az a társadalom biztonsága, a közrend, a személyek egészsége, az erkölcs vagy mások alapvető jogai és szabadsága védelmében szükséges. A meggyőződés szabadságának korlátozásához hasonlóan, a vallás és a hit gyakorlása senkit sem jogosít fel bűncselekmény elkövetésére.

32 A litván alkotmány külön fejezetben rendelkezik az egyén és az állam, a társadalom és az állam kapcsolatáról, valamint szintén külön fejezetben a nemzetgazdaság és a munka összefüggéseiről, ahol szintén megfogalmaz alapjogokat. A litván alkotmány szerkezete nem egyedülálló, korábbi példákat találunk. Így az olasz alkotmány külön rendelkezik az állampolgári, az erkölcsi-társadalmi, a gazdasági és a politikai kapcsolatokról, mindegyik fejezetben a megfelelő tartalmú alapjogokat rögzítve.

33 Ennek megfelelően e szabadság gyakorlása nem egyeztetendő össze bűncselekményekkel: nemzeti, faji, vallási vagy társadalmi gyűlöletkeltéssel, erőszakra vagy diszkriminációra való felbujtással, rágalmak vagy téves információk terjesztésével.



Az 1991-ben megalkotott *román* alkotmány 29. szakaszában a lelkiismereti szabadságról, míg 30. szakaszában a kifejezés szabadságáról rendelkezik. Az előbbi illetően az alkotmány rögzíti, hogy a gondolatok, a vélemények, akárcsak a vallásos hittek szabadsága semmilyen formában sem korlátozhatóak. Senki sem kényszeríthető valamely vélemény elfogadására vagy a meggyőződésével ellenkező vallásos hithez való csatlakozásra. A kifejezés szabadságával kapcsolatban az alkotmány arról rendelkezik, hogy a gondolatok, a vélemények vagy a hitvallások kifejezésének szabadsága, és bármilyen alkotások szabadsága, élő szóval, írással, képekkel, hangokkal vagy más tömegkommunikációs eszközökkel, sérthetetlen. Tilos bármilyen cenzúra alkalmazása. A szintén 1991-ben elfogadott – azóta többször módosított – *szlovén* alkotmány 39. cikkelye értelmében a vélemény szabad kifejezése, a szólás és a nyilvános szereplés szabadsága, a sajtó és a nyilvános tájékoztatás, illetve a kifejezés egyéb formáinak szabadsága biztosított. Mindenki szabadon juthat hozzá és terjeszthet híreket és véleményeket. A 40. cikk (1) bekezdése szerint, a vallási és egyéb meggyőződés kifejezése a magán- és a közéletben szabad, a (2) bekezdés pedig akként rendelkezik, hogy senki sem köteles vallási és egyéb meggyőződéséről nyilatkozni.

Valamivel árnyaltabb a *cseh* alkotmány tartalma. A „Politikai jogok” alcím alatt a 17. cikkelyben a véleménynyilvánítás szabadságát az információhoz való hozzáférés jogával kapcsolja össze. A (4) bekezdés értelmében e szabadság, illetve jog törvény által korlátozható, ha az a demokratikus társadalomban szükséges mások jogainak és szabadságainak védelme, az állam biztonsága, a közbiztonság, valamint a közérkecs védelmében. Ebben a kontextusban érdemes érinteni a gyülekezési szabadságot, amely hasonló korlátok közé esik.³⁴

c) A meggyőződés szabadsága a nemzetközi dokumentumokban

225. A meggyőződés szabadsága a II. világháborút követő nemzetközi dokumentumokban érthetően megkülönböztetett helyet foglalt el. Az *Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata* két cikkelyben foglalkozik e szabadságokkal. A 18. cikkelyben a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságához való jogot rögzíti, amennyiben kimondja, hogy e szabadságokhoz mindenkinek joga van, és ez magában foglalja a vallás és a meggyőződés megváltoztatásának szabadságát, valamint a vallásnak és a meggyőződésnek mind egyénileg, mind együttesen, mind nyilvánosság előtt, mind a magánéletben oktatás, gyakorlás és szertartások végzése útján való kifejezésre juttatásának jogát. A 19. cikkelyében a már ismert általános megfogalmazáson túl, rögzíti e szabadság gyakorlásának nemzetközi relációt is. A hagyományos fogalmazás szerint „mindenkinek joga van a vélemény és a kifejezés szabadságához...”. A Nyilatkozat azonban e jog rögzítésén túl kiemeli: „e jog magában foglalja azt is, hogy véleménye miatt senki ne szenvedjen zaklatást”. Lényeges szegmense a meggyőződés szabadságának, hogy mindenkinek joga van határokon túlra tekintet nélkül kutatni, átvenni és terjeszteni híreket és eszméket bármilyen kifejezési módon.³⁵

34 A cseh alkotmány 19. § (2) bekezdése az előzőekben ismertetett korlátok mellett még a köztulajdont említi, ugyanakkor a gyülekezés nem köthető a közigazgatási szerv engedélyéhez. Hasonló rendelkezéseket tartalmaz e jogokat illetően a *szlovák* alkotmány is.

35 A *Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya* rendeltetésénél és tartalmánál fogva nem e jogot, illetve szabadságot emeli ki, azonban nem hagyja teljesen érintetlenül. Az Egyezségokmány 15. cikkelyének (3) bekezdése értelmében a részes államok kötelezik magukat a tudományos kutató és alkotó tevékenységhez nélkülözhetetlen szabadság tiszteletben tartására.



A *Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya* szintén a 18. cikkelyben rögzíti a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságát. Az általános megfogalmazáson túl az Egyezségokmány tartalmazza e jog korlátozásának kritériumait is, amelynek értelmében e szabadságot csak törvényben megállapított olyan korlátozásoknak lehet alávetni, amelyek a közbiztonság, a közrend, közegészség, az erkölcs vagy mások alapvető jogai és szabadságai védelmének érdekében szükségesek. A dokumentum a 19. cikkelyben rendelkezik a meggyőződés szabadságáról. A dokumentum e szabadság gyakorlása általános biztosítékként rögzíti, hogy „nézetei miatt senki sem zaklatható”. Ebben a kontextusban a zaklatás tilalma magától értetődően az állam általi zaklatás tilalmát jelenti. A (2) bekezdés lényegében megegyezik az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában foglaltakkal, azonban konkretizálja a meggyőződés kifejezésének egyes módzatait. A (3) bekezdés mintegy igazolja a korlátozás szükségességét, amennyiben rögzíti, hogy e jogok gyakorlása „különleges köteleességekkel és felelősséggel jár”.³⁶ A korlátozás megfogalmazása – különösen a „mások jogainak, vagy jó hírnevének tiszteletben tartása” kitétel³⁷ – azonban számos vitát indukál mind a nemzetközi, mind pedig az egyes országok jogértelmezésében, jogalkalmazásában. A szövegezés legalább két megoldás, illetve értelmezés lehetséges irányába mutat. Az egyik az alapjogok közvetett hatálya, amelynek értelmében a jogalkotásnak meg kell hoznia azokat a törvényeket, amelyek a konkrét tartalmi korlátozásokat tartalmazzák.³⁸ A későbbiekben látni fogjuk, hogy még abban az esetben is, ha a jogalkotó egyes törvényekben megkísérli a meggyőződés szabadsága bizonyos szegmenseinek korlátozását rögzíteni, a jogalkalmazás – különös tekintettel az alkotmánybírói jogértelmezésre – egy tágabb és egy szűkebb korlátozás-értelmezés között mozog. A meggyőződés szabadsága ugyanis egy sajátos alapjogi kollíziót indukál, nevezetesen a személyiségi jogok relációjában, különös tekintettel az elsődleges alapjog, az emberi méltósághoz való jog relációjában.³⁹ Annak ellenére, hogy ez a kollízió csak közvetetten kapcsolódik témához, tárgyalása az egyes országok megoldásának elemzésénél mindenképpen szükséges, hiszen lényegében hasonló problémát vet fel, mint a meggyőződés szabadságának szerződéses viszonyok közötti relációjában. Ezért ezt a vizsgálatot a későbbiekben a megfelelő helyen végzem el. A másik lehetséges értelmezés pedig az alapjogok közvetlen hatályával áll összefüggésben. Miután ezt a problémát e munkában külön fejezetben tárgyaltam, e helyütt most csak érintem, hogy a meggyőződés szabadságának gyakorlása a közvetlen versus közvetett hatály általános problematikája mellett több vonatkozásban ismételtelen felveti ezt a kérdést, amelyre e későbbiekben szintén kitérek.⁴⁰

Az európai nemzetközi dokumentumok sorában, e szabadság szabályozásában is kiemelkedő jelentőségű az *Emberi Jogok és az Alapvető Szabadságok Védelméről* szóló Egyezmény. Ennek 9. cikkelye rögzíti a gondolat-, lelkiismeret és a vallás sza-

36 Ennélfogva e jogok gyakorlása bizonyos korlátozásoknak vethető alá, ezek azonban csak olyanok lehetnek, amelyeket a törvény kifejezetten megállapít, és amelyek mások jogainak, vagy jó hírnevének tiszteletben tartása, illetőleg az állambiztonság vagy a közrend, a közegészség vagy a közerkölcs védelme érdekében szükségesek.

37 Ugyanez mondható el a 18. cikkely korlátozó rendelkezésének alábbi megfogalmazásáról: „mások alapvető jogai vagy szabadságai”.

38 Erre utal a (3) bekezdés második mondatának első része, mint a felsorolást felvezető szövegrész: „amelyeket a törvény kifejezetten megállapít”.

39 A probléma feloldása azért rendkívül bonyolult, mert az alapjogok kialakult, illetve kialakított hierarchiájában a véleménynyilvánítás szabadsága, illetve a meggyőződés szabadsága szintén „anyajog”, nevezetesen a kommunikációs jogok alapja. Lásd erről Halmi 2002; Halmi–Tóth 2003, 425.; Sólyom 2001, 219.

40 Példaként lásd erről Maunz–Dürr 1993.





badságát, 10. cikkelye pedig a véleménynyilvánítás szabadságát. A 9. cikkely – hasonlóan a már ismertetett nemzetközi dokumentumokhoz – önállóan, nemzetközi relációkban rögzíti a gondolat-, lelkiismeret és- vallás szabadságát.⁴¹ A megfogalmazással kapcsolatban többen hangsúlyozzák, hogy az Egyezmény tipikusan egyéni szabadságot fogalmazott meg. Ennek nem mond ellent, hogy a vallás, illetve a meggyőződés gyakorlása mind egyénileg, mind együttesen gyakorolható.⁴² Lényeges továbbá, hogy a 9. cikkely fogalmazásában nemcsak a vallás, hanem a nem vallási alapú, a nem hívők meggyőződését is védi.⁴³ Mint ahogyan ez több ügyben előtérbe került,⁴⁴ az Egyezmény 9. cikkelye a „*religious and philosophical convictions*” számára nyújt védelmet.⁴⁵ E jogot korlátozni a 9. cikkely (2) bekezdése értelmében csak törvényben meghatározott esetekben lehetséges, amelyekben egy demokratikus társadalomban a közbiztonság, a közrend, a közegészség vagy az erkölcsök, illetőleg mások jogainak és szabadságainak védelme érdekében szükségesek. Általában megfigyelhető, hogy az állam és az egyén viszonylatában a meggyőződés szabadsága korlátozásával összefüggésben viszonylag csekély számú ügy merült fel, amelynek oka elsősorban az, hogy Európában csekély kivétellel, nincs hivatalos államvallás.⁴⁶ Ezzel szemben feltűnő azoknak az ügyeknek a száma, amelyekben a vallásszabadság, illetőleg egyáltalán a meggyőződés szabadsága valamilyen szerződéses kapcsolatban – azaz, magánfelek közötti jogviszonyokban – okoz zavart. Már itt hangsúlyozom, hogy ezekben az esetekben sem az alapjogok közvetlen hatályáról van szó, hanem az állam és az egyén viszonyáról. Jól tükrözi ezt a *Thlimmenos-ügy*,⁴⁷ amelyben a kérelmező azért nem kapta meg a kívánt álláshelyet, mert korábban büntetve volt, azonban a büntetés kizárólagos alapja az illető vallási meggyőződése.⁴⁸ Hasonló jellegű – mondhatni tipikus – tényállás valósult meg a *Dahlab-ügyben*.⁴⁹ Mivel ezeket, illetve a hasonló eseteket a későbbiekben elemzem, e helyütt csupán utalok arra, hogy szinte minden egyes tényállást külön kell vizsgálni annak érdekében, hogy a korlátozás egy demokratikus társadalomban, az Egyezményben felsorolt követelményeket sérti-e vagy sem.

41 Lásd ezzel összefüggésben Blum 1990, 52–54.

42 Lásd Grabenwarter 2003, 255.

43 Erre utal a (2) bekezdés szövegezése: „*Freedom to manifest one's religion or beliefs...*”. Különböző konkrét tényállásokra ebben a kontextusban lásd a *Hoffmann v. Austria* (12875/87) [1993] ECHR 25 Judgment of 23 June 1993; *Arrowsmith v. UK* 7050/75, Resolution of 12 June 1979; *Kokkinakis v. Greece* 14307/88, Judgment of 25 May 1993.

44 Lásd többek között a *Paul Revert and Denis Legallais v. France* 14331/88 and 14332/88, 62 DR 309 (1989).

45 Grabenwarter osztályozása szerint ez a jog az alábbi területekre tagozódik: „*Gedanken- und Gewissenfreiheit*” és „*Religions- und Weltanschauungsfreiheit*”. Grabenwarter 2003, 256–260. Hasonlóképpen Harris–O’Boyle–Warbrick 2001, 360–363.

46 Kivételt képez Görögország, ahol a prozelitizmust, azaz a hittérítést a büntetőjog szankcionálta. Lásd ezzel kapcsolatban a már említett *Kokkinakis* ügyet. Ebben az ügyben az Emberi Jogok Európai Bírósága kifejtette: “*It is, in its religious dimension, one of the most vital elements that go to make up the identity of believers and their conception of life, but it is also a precious asset for atheists, agnostics, skeptics and the unconcerned.*”

47 *Thlimmenos v. Greece* (34369/97) [2000] ECHR 161, Judgment of 6 April 2000.

48 A tényállás szerint lakovos Thlimmenos a görög katonai büntető bíróság által azért volt letöltendő börtönbüntetésre ítélve, mert vallási meggyőződése miatt nem volt hajlandó egyenruhát húzni, és fegyveres szolgálatot teljesíteni. Szabadulását követően, a megfelelő vizsgák letétele után megpróbált okleveles könyvvizsgálóként elhelyezkedni. Hatvan pályázó közül a második helyet szerezte meg, azonban a *Greek Institute of Chartered Accountants* azzal az indoklással utasította el pályázatát, hogy korábban súlyos bűncselekmény elkövetése miatt büntetve volt. Ebben az esetben az Emberi Jogok Európai Bírósága megállapította az Egyezmény 9. cikkelyének megsértését.

49 *Dahlab v. Switzerland* No. 42393/98 Judgment of 15 February 2001. Ebben az esetben Lucia Dahlab, aki egy genfi állami iskolában volt tanítónő, egy algériai férffal kötött házasságát követően kezdett az iskolában is rendszeresen a muszlim hitet kifejező fejkendőt viselni. Mikor születési szabadságából visszajött, az iskola felügyelő csak abban az esetben erősítette meg állásában, amennyiben a ruhadarab viselésével felhagy. Az indokolásban kiemelt szerepet kapott az állami iskolában tanúsítandó felekezeti semlegességi magatartás követelménye. Az Emberi Jogok Európai Bírósága ebben az ügyben a panaszt elutasította.



Az Egyezmény 10. cikkelye a véleménynyilvánítás szabadságát rögzíti. Ez a szabadság az állam és az egyén viszonylatában a 9. cikkely értelmezésével összefüggésben felmerült problémákhoz hasonlókat indukált.⁵⁰ Ennek lényege, hogy a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadsághoz hasonlóan a véleménynyilvánítás szabadsága is egyéni szabadság – legalábbis ezt erősíti meg mind a különböző európai, mind a nemzeti jogalkalmazás. Ennek az egyéni szabadságnak feltétele a demokratikus társadalom-felfogás és az ennek megfelelő államberendezkedés, amely ugyanakkor éppen saját maga védelmében – meghatározott követelmények szerint – korlátozza a véleménynyilvánítás szabadságát. Ennek tipikus példája a jegyzetben említett *Handyside-ügy*, amely egyben utal valamiféle plurális demokráciaértelmezésre is.⁵¹ A véleménynyilvánítás szabadsága szintén rendkívül összetett tartalmú. Ez a szabadság ennél fogva magában foglalja a vélemény terjesztésének szabadságát is, annak ellenére, hogy ez közvetlenül nem került megfogalmazásra.⁵² Ezen túl rendkívül lényeges a vélemény, valamint a tény közlésének, illetve terjesztésének szabadsága, illetve a közöttük meglévő disztinkció helyes értelmezése.⁵³ Ezzel összefüggésben általában elmondható, hogy az Egyezmény, illetve a kapcsolódó jogalkalmazás nem tesz különbséget, ebből következően nagyjából ugyanolyan tartalommal és korlátozással kell értékelni mindkettőt. A szubjektív vélemény, valamint a pusztán tény közlése, illetve terjesztése számos más területtel is összefüggésben áll. Témám szempontjából kiemelkedő a munkajogviszony alanyainak magatartása, és nemcsak a munkavállalóé, hanem a munkáltatóé is. Nem véletlen, hogy a jog mindkét fél jogait hangsúlyozottan védi, nem utolsósorban a versenyfeltételek fenntartása érdekében.⁵⁴ A véleménynyilvánítás szabadságának összetettsége jól kimutatható e szabadság gyakorlásának szerteágazó és egyre terebélyesedő módszerein keresztül is, amelyet e munkában nem elemzek.⁵⁵

E helyütt nem térek ki részletesen, csupán érintem az 1978. július 18-án aláírt *American Convention on Human Rights (Pact of San José, Costa Rica)* dokumentumot.⁵⁶ Az Egyezmény 12. cikkelye rendelkezik a meggyőződés- és a vallás szabadságáról,⁵⁷ míg a 13. cikkely a gondolat és a véleménynyilvánítás szabadságáról.⁵⁸ Megjegyzendő végezetül, hogy az európai megoldásoktól eltérően az amerikai Egyezmény 14. cikkely szabályozza az ún. válaszadáshoz való jogot.⁵⁹

Az *Európai Unió Alapvető Emberi Jogok Chartája* szintén két cikkelyben rögzíti a meggyőződés szabadságát. A 10. cikkely a gondolat, a lelkiismereti és vallásszabadságról rendelkezik. A cikkely tartalmával kapcsolatban megállapítható, hogy lényegét tekintve az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Európai Egyez-

50 Lásd ezzel kapcsolatban az elhíresült *Handyside v. UK* 5493/72, Judgment of 7 December 1976.

51 Tsakiridis 1989, 1–6.; Seitz 1997, 1346–1347.

52 Tsakiridis rámutat arra, hogy az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlata tekintélyes számban tartalmaz olyan eseteket, ahol a vélemény terjesztése, illetve ennek korlátozása került előtérbe. Tipikusan ilyen a már említett *Handyside-ügy*. Lásd Tsakiridis 1989, 96–98.

53 Lásd ezzel kapcsolatban többek között a *Barthold v. Germany* (8734/79) [1985] ECHR 3 Judgment of 25 March 1985.

54 Ez egyben egy sajátos alapjogi kollíziót jelent példának okáért az foglalkozás szabad megválasztása és a véleménynyilvánítás szabadsága viszonylatában.

55 E szabadság magában foglalja mind a hagyományos, mind pedig a legújabb eszközökkel történő információszerzést és terjesztést. Természetesen az új módszerek alkalmazása – mint példának okáért az internet – merőben új problémákat vet fel, nemcsak a munkajog, hanem számos egyéb területen. Nyomatékkal említhető ezzel összefüggésben az adatvédelem egyre bonyolultabb és meglehetősen ambivalens értelmezési rendszere.

56 A harmadik regionális egyezmény az 1981. június 27-én aláírt *African Charter on Human and Peoples Rights*.

57 Art. 12. *Freedom of Conscience and Religion*.

58 Art. 13. *Freedom of Thought and Expression*.

59 Art. 14. *Right to Reply*.



ménye szolgált mintaképül.⁶⁰ A szövegezés tartalmi azonosságával a Charta alkotói a tradicionális emberi jogok védelmének kontinuitását kívánták hangsúlyozni.⁶¹ Figyelemreméltó a cikkely (2) bekezdése, amelyet ezzel a tartalommal az Egyezmény nem rögzített. Időközben azonban kialakult egy bizonyos feszültség az Egyezmény tartalma és a tagállamok értelmezése, illetve cselekvési szabadsága között, ezért feltétlenül szükségessé vált a (2) bekezdés beillesztése.⁶² A 11. cikkely rögzíti az információs szabadságot, illetve a szólás szabadságát.⁶³ A Konvent alapvetően az Egyezmény által védeni kívánt értékeket tartotta fenn. A szövegezésnél ugyanakkor arra is ügyelni kellett, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága elismerése ellenére csupán néhány alkotmány tartalmazta kifejezetten az információs szabadságot.⁶⁴ Igaz az általános értelmezés szerint az információs szabadság kifejezett szabályozás hiányában is része volt a véleménynyilvánítás szabadságának. A (2) bekezdés – az előzetes viták után – kifejezetten rendelkezik a sajtószabadságról és a sajtó pluralizmusáról.⁶⁵

d) A meggyőződés szabadsága a szerződéses viszonyokban; a munkajogviszony és a meggyőződés szabadságának összefüggései – az USA jogának elemzése

226. Látható, hogy a meggyőződés szabadsága az állami magatartás viszonylatában is rendkívül összetett képet mutat. Annak ellenére, hogy meghatározott tendenciák kimutathatók, a képlet még bonyolultabb a meggyőződés szabadsága és a szerződéses viszonyok relációjában. Mindezt jól példázza a vallásszabadság értelmezésének amerikai története. Annak ellenére, hogy ezt a szabadságot szinte a kezdetektől fogva elismerték, a meggyőződés szabadsága és az állam közvetlen kapcsolódási pontjai tekintetében az amerikai alkotmány első kiegészítése, az ún. *establishment clause* értelmezése sem volt mindig azonos. A klauzula értelmében a kongresszus nem alkot törvényt vallás alapítása vagy a vallás szabad gyakorlásának eltiltása tárgyában.⁶⁶ A *Supreme Court* elé került ügyek azonban több problémát vetettek fel, így mindenekelőtt azt, hogy valójában mit is jelent az *establishment of religion*. Nevezetesen az *establishment clause* doktrínája szorosabb értelemben csak az egyház állam általi alapításának – azaz államegyház létrehozásának – tilalmát jelenti, vagy pedig tágabb értelemben az egyházak támogatásának a tilalmát,

⁶⁰ Meyer 2003, 172.

⁶¹ A szövegezés megfogalmazásánál igyekeztek figyelembe venni az egyes államok alkotmányainak szövegezését, mintegy legnagyobb közös nevező kialakításának érdekében. A vitáról lásd Bernsdorff–Borowsky 2002, 158.

⁶² Azon túl, hogy az egyezményben részes államok a szolgálat lelkiismereti, világnézeti okból történő megtagadását különféle módon ismerték el, vagy éppen tagadták meg, továbbá eltekintve attól, hogy ennek milyen kihatásai voltak az érintett személy egyéb viszonyaira (lásd a *Thlimmenos* ügyet), alapkérdésekben sem volt egyetértés. Így egyes államok nem egyszerűen a fegyveres szolgálat megtagadásának, hanem csupán a háborúban való részvétel megtagadásának lehetőségét ismerték el. Lásd még a jelzett korlátozás viszonyát a Charta 52. cikkely (1) bekezdéséhez.

⁶³ „Freedom of expression and information”, „Liberté d’expression et d’information”, „Freiheit der Meinungsäußerung und Informationsfreiheit.”

⁶⁴ Ezek sorába tartozik a német *Grundgesetz* 5. cikkelyének (1) bekezdése, a finn alkotmány 12. cikkely (1) bekezdésének második mondata, a portugál alkotmány 37. cikkelyének (1) bekezdése, valamint a svéd alkotmány II. fejezetében az 1. cikkely (1) bekezdésének 2. pontja.

⁶⁵ A véleménynyilvánítás szabadságának egyik alapvető feltétele a vélemények sokféleségének elismerése, amelynek legalábbis a sajtószabadság szintjén a sajtó ún. duális rendszere felel meg. A vitáról lásd Meyer 2003, 185–187.

⁶⁶ Ennek értelmében: *Congress shall make no law respecting an establishment of religion, or prohibiting the free exercise thereof;...*



azaz az államnak valamennyi egyház iránti semlegességét tartalmazza. Az értelmezés tekintetében kialakult vitát jól tükrözi az *Everson-ügy*.⁶⁷ Az állam és a vallás közötti viszony további tisztázása, illetve annak a minősítése, hogy mely törvény sérti az említett klauzulát a *Lemon v. Kurtzman* [403 U.S. 602 (1971)] ügyben történt meg. Az ún. *Lemon* teszt,⁶⁸ amelyet jóval később, 1997-ben az *Agostini v. Felton* ügyben a bíróság módosított,⁶⁹ a bíróság alapvetően a törvényi szabályozás szándékát és korántsem annak hatását tekintette elsődlegesnek. A *Lemon* teszt mellett ismeretes még az ún. *coercion* és az *endorsement* teszt. Az előbbi értelmében az állam nem sérti meg az establishment clause intézményét, kivéve, ha a támogatás közvetlenül abból a célból történik, hogy az állam egyházat alapítson, valamint ha a beavatkozás arra kényszeríti az embereket, hogy szándékuk ellenére, valamely vallás gyakorlásában részt vegyenek.⁷⁰ Az utóbbi azon a kérdésen alapul, hogy valamely állami intézkedés egyenértékű-e valamely vallás jóváhagyásával, helyeslésével vagy éppen rosszallásával. A *Sandra Day O'Connor* bíró által kifejtettek kérdések egy másik ügyben arra irányultak, hogy az egyes állami intézkedések abban az esetben is érvénytelenek-e, amennyiben alkalmasak ennek a hatásnak a kifejtésére.⁷¹

Az érintett esetek azt támasztják alá, hogy az állam és a vallás tekintetében az establishment clause megítélése több teszt, illetve több szempont szerint történik, és ez nem egyszer egymással legalábbis nem mindenben azonos felfogású döntésekhez vezetett. Erről a kapcsolatrendszerrel mindenestre elmondható, hogy a semlegesség követelménye – amely egyre erőtelesebben sugárzik át az alkotmány I. és későbbi XIV. kiegészítésén – valójában azt jelenti, hogy az állam a vallási kö-

67 Eldöntendő kérdés volt az állam és az egyház viszonyának meghatározása, e bonyolult viszonyrendszer finomhangolása, immár az establishment clause tágabb értelmezésében. Az *Everson* ügyben [*Everson v. Board of Education of Ewing TP.*, 330 U.S. 1 (1947)] tanulságos *Black* bíró megfogalmazása. Ennek értelmében „The establishment of religion clause means at least this: Neither a state nor the federal government may set up a church. Neither can pass laws that aid one religion, aid all religions, or prefer one religion over another. Neither can force a person to go to or to remain away from church against his will or force him to profess a belief or disbelief in any religion... Neither a state or the federal government may, openly or secretly, participate in the affairs of any religious organizations or groups and vice versa. In the words of Jefferson, the clause against establishment of religion by law was intended to erect 'a wall of separation' between church and state.” *Mig* korábban *Rehnquist* bíró az establishment szűkebb értelmezését vallotta, és ennek a kifejezésnek csak azt az értelmet tulajdonította, hogy az államnak tilos ún. nemzeti, vagy államvallás alapítása vagy ilyen támogatása, a későbbiekben az az értelmezés vált uralkodóvá, hogy az államnak az egyházi ügyekben semlegesnek kell maradnia. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az állam ne támogathatna olyan programokat, amelyek eredeti természetükben világiak. (Az *Everson* ügyben a bíróság szűk többséggel – 5:4 arányban – nem tartotta az establishment clause doktrínájával ellentétesnek New Jersey államnak azt a rendelkezését, amelynek értelmében az állam megtérítette a szülőknek az egyházi iskolába busszal járó gyermekek utazási költségét.)

68 Az ügy tárgya az olyan programokra (Rhode Island program, Pennsylvania program) vonatkozó szabályozás vizsgálata volt, amelyek lényege szerint az egyházi iskolában nem vallási tárgyakat tanítók fizetését nem egyházi, azaz állami forrásokból egészítették ki. Ezzel összefüggésben *Burger* bíró az alábbi hármas követelményt állította a törvények elé. „First, the statute must have a secular legislative purpose; second, its principal or primary effect must be one that neither advances nor inhibits religion, finally, the statute must not foster 'an excessive government entanglement with religion'.” Az ebben a tesztben megfogalmazott hármas követelményrendszer időközben több változáson ment keresztül. Lásd például ez ezzel szinte ellentétes *Mueller v. Allen*, 463 U.S. 388 (1983) ügyet. Ebben az esetben Minnesota állam jövedelemadóról szóló törvénye tette lehetővé, hogy a szülők levonják adójukból a gyermekeik iskolába járással kapcsolatos költségeit. A *Supreme Court* ebben a döntésében többször utalva a *Lemon* ügyre, attól ezt az esetet élesen elválasztva azt hangsúlyozta, hogy mivel ez a támogatás minden érintett szülőt megillet, semleges és így nem alkotmányellenes.

69 A bíróság az 1971-ben kialakított tesztet egyszerűsítette, illetve egybeolvasztotta a két utolsó kritériumot. *Agostini et al. v. Felton et al.* Nos. 96-552, 96-553.

70 Lásd ezzel kapcsolatban az *Allegheny County v. Geater Pittsburgh ACLU*, 492 U.S. 573 (1989) ügyet.

71 Lásd a *Lynch v. Donnelly*, 465 U.S. 668 (1984) ügyet. Ezekben az ügyekben Krisztus születésének felidézésével kapcsolatos betlehemes játékok, illetve tárgyak kiállítása állami támogatásának alkotmányos megítéléséről döntöttek. A Bíróság alapvetően a játékok történeti tradíciót vette alapul, és – ugyan az utóbbi esetben 5:4 arányban – nem tartotta alkotmányellenesnek a *Christmas display* megrendezését, illetve annak állami támogatását. Jellemző, hogy a *Lynch v. Donnelly* ügyben *Burger* bíró utalt a nem sokkal korábbi *Mars v. Chambers* ügyre [463 U.S. 783 (1983)], amelyben arról kellett döntenie, hogy nem ütközik-e az alkotmányba a törvényhozás kezdetén elhangzó állami lelkesítő imája. Ebben az ügyben is a történelmi hagyományok játszottak szerepet a döntés kialakításában. Lásd ugyanakkor ezzel ellentétesen az *Engel v. Vitale* ügyet [370 U.S. 421 (1962)].



zösségeket egyenlő megítélésben részesíti, illetve, ami talán még ennél lényegesebb, hogy a vallási közösségeket ugyanúgy kezeli, mint a hasonlóan létrejött, illetve a hasonló rendeltetésű közösségeket. Eppen ebben rejlik a nem teljesen egységes jogalkalmazási értelmezés, ugyanis a teljes semlegesség mellett nehezen lehet meghatározott szokásoktól, illetve hagyományoktól eltekinteni.⁷²

227. Mint ahogyan az egyenlő megítélés követelménye tárgyalásánál elemeztem, az amerikai munkajog az alapjogok érvényesülése tekintetében is rendkívül összetett képet mutat, és meghatározott eredményekhez korántsem egyenes út vezetett el. Az USA munkajoga elsősorban kollektív munkajog, amelyet jól jellemez az a tény is, hogy szinte a legutóbbi időkig alapvetően a kollektív szférára vonatkozó jogszabályok láttak napvilágot. Ennek is köszönhetően a munkajogviszony tartalmában korántsem az egyéni munkaszerződés játszik elsődleges szerepet, amelyet az is jellemez, hogy a felek közötti formális munkaszerződés egyáltalán nem szokásos, és amennyiben a felek valamilyen – számunkra – fontos kérdésben nem állapodnak meg, a bíróság a gyakorlatnak és a szokásnak megfelelően bírálja el a kérdést.⁷³ Az egyéni munkajog norma- és szokásrendszerének kialakításában a jogalkalmazásnak tehát azért lehet az európai munkajogi rendszerekben tapasztaltakhoz képest nagyobb szerepe, mert jó néhány részletet jogi norma nem rendez. Ennek a körülménynek a meggyőződés szabadsága területén sokáig azért volt kiemelkedő jelentősége, mert ennek az alapjognak a szerződéses viszonyok közötti megítélése nem sokban különbözött a meggyőződés szabadsága és az állam relációjában tapasztaltakétól. Lényegese különbözött ettől a helyzettől azoknak a munkavállalóknak és munkáltatóknak a helyzete, akiket kollektív megállapodás kötött. E kollektív megállapodásokban ugyanis nem egy esetben a meggyőződés szabadságával – konkrétan a vallással – kapcsolatos semlegesség háttérbe szorul, amelynek következtében a munkáltatónak az általánosnál nagyobb toleranciát kell tanúsítania. Ennek a megkülönböztetésnek azért is különös jelentősége van, mert a meggyőződés szabadsága, illetve a vallásszabadság tekintetében tanúsított semlegesség az állam részéről nem ugyanazt jelenti, mint a magánfelek közötti szerződéses viszonylatokban. Másképpen fogalmazva a közjogi *laissez faire* nem ugyanazzal a felszabadító következménnyel jár, mint a magánfelek felborult egyensúlyi állapotát tükröző munkajogviszonyban. Ebben a jogviszonyban a két magánfél tekintetében az alapjogok kollíziója több szinten, illetve több minőségben is megnyilvánulhat. Mindenekelőtt jelen van a már klasszikusnak is nevezhető összeütközés, a munkáltató/vállalkozó gazdasági érdekei által megalapozott alapjogai és az egyén általános emberi jogai között. Ennek a kollíziónak sajátosságát legfeljebb az adja meg, hogy az egyén joga munkavállalói minőségében jelenik meg egy sajátos magánjogi jogviszony keretében. Jelen van, illetve jelen lehet azonban egy másik összeütközés, nevezetesen tisztán a meggyőződés szabadsága, amely ebben a minőségében megillet mindenkit, a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt. Ebben a kontextusban nem az ún. klasszikus munkáltatói és

72 Kétségtől eltekintve ennek a megközelítésnek is vannak előnyei. Így példának okáért az állam támogathat meghatározott programokat egyházi iskolákban és a hátrányos helyzetű gyermekek oktatására szakosodott iskolákban egyaránt. Lásd ezzel összefüggésben a *Zelman v. Simmons-Harris* No. 00-1751 ügyet, amelyben a bíróság 5:4 arányú többséggel kijelentette, hogy egy vallási közösség által fenntartott intézmény közvetett támogatása nem alkotmányellenes, így az alkotmány I. kiegészítésének megsértése tárgyában benyújtott kérelmet elutasította. Lásd korábban a *Mitchell v. Helms* No. 98-1648 ügyet, hasonló tartalmú döntéssel.

73 *Goldman* példaként a munkajogviszony időtartamát hozza fel példának. Lásd Goldman 1984, 70.



munkavállalói alapjogok kollíziójáról beszélhetünk, hanem általában a meggyőződés szabadsága különböző hordozóinak egymás mellettiségéről, amely mind a szorosabb értelemben vett vallásszabadság, mind a tágabb értelemben vett véleménynyilvánítás szabadsága területén számos feszültséget okoz.⁷⁴

A semlegességi doktrínára alapított álláspont azonban a munkajogviszony keretei között nem volt időtlen időig tartható. Ennek egyik oka a már többször hivatkozott *Civil Rights Act* VII. fejezete volt. E törvény ugyanis egyértelműen jogellenes munkáltatói magatartásnak minősíti a munkavállalók közötti megkülönböztetést – többek között – vallási alapon.⁷⁵ A CRA egyébiránt a vallást meglehetősen tág értelemben használja.⁷⁶ A CRA az időközben bekövetkezett módosítások által a vallási alapon történő diszkrimináció tilalmát megerősítette,⁷⁷ illetve egyéb törvények is ebbe az irányba mutatnak.⁷⁸ A jogalkalmazás az esetek egy jól körülhatárolható csoportjánál még a szigorú semlegesség elvét követte – azaz nem akadályozta, de nem is támogatta a vallásszabadság intézményét. Ezek az ügyek az üzletek nyitva tartásának munkajogi konzekvenciáit, illetve a meghatározott napokon történő foglalkoztatás, munkavégzési kötelesség problémáját érintették. Ezek közül a szinte egy időben keletkezett két ügy érdemelt figyelmet. A *McGowan-ügyben*⁷⁹ egy kereskedelmi hálózat munkavállalói tartották alkotmányellenesnek annak a marylandi törvénynek azt a rendelkezését, amely bizonyos kivételekkel megtiltotta minden árucikk forgalmazását vasárnap. A kivételek ugyan meglehetősen tág kört öleltek fel, azonban minden, ebbe a kategóriába tartozó árucikket egy bizonyos kialakult szokás kielégítése érdekében lehetett forgalmazni.⁸⁰ A kérelmezők többek között arra hivatkoztak, hogy ez az árusítási szokás – végeredményben gazdasági gyakorlat – sérti a keresztény vallásgyakorlási szokásokat. Ezzel szemben *Warren* bíró a keresztény vallásgyakorlási szokásokkal egybevetette a társadalom többi szokását, és ezzel összefüggésben a kereskedelmi üzletek vasárnapi nyitva tartásának alakulását. Kifejtette, hogy e kettőnek egymásra gyakorolt hatása közvetlenül semmiképpen sem mutatható ki. A vasárnapi nyitva tartás az élet mindennapi rendjéhez igazodva egy meghatározott rendszerességet biztosít, amellyel nem zavarja a keresztény hívők vallásgyakorlási lehetőségét.⁸¹ A *Braunfeld-ügyben*⁸² az ortodox zsidó vallású munkavállalók pedig éppen a vasárnapi zárva tartás ellen tiltakoztak, mondván, mivel ők vallásuk miatt szombaton sem dolgozhatnak, jelentős jövedelem kieséssel kell számolniuk, illetve akár megélhetésük is veszélybe kerülhet.⁸³ A bíróság – töb-

74 Ebben az esetben nem az ún. *religious employer* intézményéről van szó, – amely bizonyos eltéréstől eltekintve megfelel a német *Tendenzbetrieb* kategóriájának –, hanem általában a munkáltató és a munkavállaló meggyőződésbeli különbségéről. Lásd ezzel összefüggésben Esau 2000, 719–827; Adams 2000, 238–243. A véleménynyilvánítás szabadságának a munkajogviszony keretei között különös jelentőséget ad az ún. *captive audiences* intézménye. Lásd erről különösen Bell 2003, 743–777.; Balkin 1999, 1–28.

75 Lásd CRA 2000e-2 [Section 703] a (1)–(2).

76 2000e [Section 701] (j): *The term "religion" includes all aspects of religious observance and practice, as well as belief, unless an employer demonstrates that he is unable to reasonably accommodate to an employee's or prospective employee's religious observance or practice without undue hardship on the conduct of the employer's business.*

77 Lásd a *Workplace Religious Freedom Act of 2005*-t, amelyet a Kongresszus 109. ülésén fogadott el, és a CRA VII. fejezetének kiegészítését szolgálja.

78 Lásd a *Religious Freedom Restoration Act of 1993*-t. Lásd továbbá a *First Amendment* kiegészítésének tervezetét (Religious Freedom Amendment).

79 *McGowan v. Maryland*, 366 U.S. 420 (1961).

80 Az általános forgalmazási tilalom alól kivételt képezett a dohányárúk, édességek, bizonyos élelmiszerek, az üzemanyag, az újságok és meghatározott háztartási eszközök, kórházi kisegítő eszközök kistételben történő árusítása.

81 Warren bíró egyébiránt utalt a vasárnapi áruforgalmazás egyéb korlátjaira is, mint például a foglalkoztatható munkavállalók száma.

82 *Braunfeld v. Brown*, 366 U.S. 599 (1961).

83 Pennsylvania joga büntetőjogi jogkövetkezményeket tartalmazott a vasárnapi zárva tartás szabályainak megszegői ellen.



bek között utalva a friss McGowan esetre is – a törvényt nem tartotta az alkotmány I. kiegészítésével ellentétesnek, és csak közvetett befolyást vélt felfedezni az üzletek zárva tartása és a vallásgyakorlás között. Jellemző a semlegességi szemléletre, hogy Warren bíró álláspontja szerint az állam nem egyházi, hanem világi szabályt alkotott, és hasonlóan a McGowen ügyhöz, egyéb társadalmi csoportokra és szokásokra is egyenlő mértékben volt tekintettel.⁸⁴ Az üzletek nyitva tartása esetkörében a semlegesség doktrínája alól találhatunk azonban kivételeket is. A *Sherbert*-ügyben alapvetően az eset tárgya miatt a bíróság a semlegesség helyett a vallásszabadsággal versengő állami érdek (*compelling state interest*) meglétét kívánta meg. Ebben az ügyben egy hetedik napi adventista hölgyet azért bocsátottak el, mert nem volt hajlandó vallása miatt szombaton dolgozni. Vallási meggyőződése volt az oka annak is, hogy nem tudott más munkáltatónál elhelyezkedni. A munkanélküli ellátás folyósítását a *South Carolina Unemployment Act* alapján azért tagadták meg tőle, mert nem tett meg mindent, hogy megfelelő munkát találjon. *Brennan* bíró azonban kifejtette, hogy az állam nem állított, nem bizonyított olyan érdeket, amely az érintett vallásából adódó magatartással legalábbis azonos súllyal eshetett volna latba, azaz nem volt kényszerítő, konkuráló állami érdek.

228. Az esetek egy további tekintélyes részét képezik azok, amelyekben a munkáltatónak egy bizonyos mértékű toleranciát kell tanúsítania, és ebből következően olyan feltételeket kell biztosítania, hogy a munkavállaló vallását gyakorolni tudja, illetve ennek megfelelő magatartást tanúsíthasson. A kérdés alapvetően az, hogy e feltételek megteremtéséhez milyen intézkedések várhatóak el a munkáltatótól, azaz mennyiben kell megváltoztatnia belső működési rendjét, üzletmenetét stb. A probléma jól illusztrálható a már említett, *Hardison*-ügy elemzésével.⁸⁵ Hardison pilótaként dolgozott a TWA-nál, és egyben tagja volt a Worldwide Church of God vallási közösségnek, amely tilalmazza a munkavégzést péntek napnyugtától, szombat napnyugtáig. Hardison egyben seniornak minősült a TWA szolgálati rendszerében, amely többek között azzal az előnnyel járt, hogy elsőként választhatta meg a munkabeosztását, valamint ez a státusz még egyéb juttatásokkal is együtt járt. A munkáltató megállapodott az érintett szakszervezettel (*International Association of Machinists & Aerospace Workers Union*), hogy lehetőség szerint megteremtik annak a lehetőségét, hogy a munkavállalók vallásukat gyakorolni tudják. A TWA ugyanakkor elutasította Hardisonnak azt a javaslatát, hogy ő csak négy napon hajlandó dolgozni, ugyanis álláspontja szerint ez alapvetően megbontaná a senior-rendszer működését, sőt alapjaiban sértené a munkáltató működési rendjét. Végezetül a munkavállalót elbocsátották azzal az indoklással, hogy megtagadta a munkáltató működési rendje szerinti munkavégzést. Az ügyben azt kellett eldönteni, hogy meddig köteles elmenni a munkáltató azoknak az intézkedéseknek a tekintetében, amelyek lehetővé teszik a munkavállaló szabad vallásgyakorlását. A Supreme Court végül arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkáltatónak ugyan minden ésszerű intézkedést meg kell tennie a munkavállaló vallásszabadsága érvényesíthetősége érdekében,⁸⁶ azonban nem köteles olyan intézkedések megtételére, amelyek már az elvárható jóhiszeműségen túlmutatnak. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a munkavállaló vallásgyakorlásának biztosítása nem

84 Lásd még ebben a témakörben az *Arlan's Department Store v. Kentucky* 376 U.S. 186 (1964) ügyet.

85 *Trans World Airlines, Inc. v. Hardison*, 432 U.S. 63 (1977).

86 "Employer must make reasonable efforts to accommodate the religious beliefs of their employees."



jelenthet a munkáltató számára indokolatlan megterhelést.⁸⁷ A Hardison-ügyet több alkalommal is összehasonlították a fentiekben tárgyalt Sherbert-üggyel. A *compelling interest* és az *undue hardship* intézményeinek összehasonlítása teljesen más eredményre vezetett a munkáltatón kívüli, és a munkáltatón belüli relációban. Több eset összefüggésében kimondható, hogy az állam és egyén közjogi viszonyában az állam visszahúzódása semlegessége meglehetősen tartja magát, és legfeljebb a közvetett hatás, befolyás (támogatás) megtűrt. Ezzel szemben a szerződéses viszonyokban, különös tekintettel a munkajogviszonyra – mint tartós jogviszonyra – a munkáltatói gazdasági érdekek annak ellenére erőteljesen megjelenhetnek, hogy fennáll a munkáltató kötelessége az ésszerű intézkedések megtételére.⁸⁸ Ez az értelmezés azért fontos, mert a jogalkotónak, és különösen a jogalkalmazónak a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó irányítási jog és a munkavállaló szabadsága érvényesülése érdekében megteendő kötelességek közötti egyensúlyt kell megtalálnia és fenntartania.

Rendkívül tanulságos az állami beavatkozás mértéke és a szerződéses – gazdasági – érdek összehangolása tekintetében az *Estate of Thornton*-ügy.⁸⁹ Donald Thornton vezető beosztásban (*managerial position*) dolgozott egy több államban működő kiskereskedelmi hálózatonál, Connecticut államban. Egy alkalommal tájékoztatta munkáltatóját, hogy nem hajlandó tovább vasárnap munkát végezni. Hivatkozott a vonatkozó connecticuti törvényre, amelynek értelmében, ha a munkavállaló vallása tiltja a szombati munkavégzést, úgy őt a munkáltató nem oszthatja be erre a napra, továbbá a munkavégzés megtagadása nem szolgálhat alapul a munkajogviszony megszüntetésére a munkáltató által.⁹⁰ A munkáltató felajánlotta egy másik államban egy állást, ahol nem kellett volna e napon munkát végeznie, azonban bére és beosztása ennek megfelelően alacsonyabb lett volna, Ezt az ajánlatot a munkavállaló elutasította. A Supreme Court fenntartotta a Connecticut Supreme Court ítéletét és megállapította, hogy a vonatkozó connecticuti törvény sérti az establishment clause tartalmát. A bíróság döntése értelmében az állam nem hozhat olyan törvényt, amely a munkáltató számára olyan abszolút köteleességet állapít meg arra vonatkozóan, hogy üzleti működését a munkavállaló vallásgyakorlásához igazítsa.⁹¹ Ebből az ítéletből kiemelendő, hogy a bíróság álláspontja szerint ez a fajta köteleesség-meghatározás egy bizonyos egyház, illetve vallás számára kifejezetten előnyt biztosít, és ezáltal sérti az alkotmány I. kiegészítését.⁹²

229. Annak ellenére, hogy a meggyőződés szabadsága gyűjtőfogalom alá esik mind a vallásszabadság, mind a véleménynyilvánítás szabadságának egyéb meg-

87 „However, they need to go beyond such good faith efforts. If the accommodation will cause an undue hardship, employers will not have to alter their policies for the benefit of such employees.” Az eset elemzését lásd *United States Supreme Court Employment Cases* 1997, 51–52.

88 Már most hangsúlyozom, hogy a *reasonable efforts* intézménye elemeiben hasonlít a német magánjog egyik meghatározó elvéhez. A BGB 315 – 319 §§ az ún. *einseitige Bestimmungsrechte* intézményét szabályozza. A 315. § (1) bekezdése értelmében: „Soll die Leistung durch einen der Vertragschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.” Elemzését lásd Konzen–Rupp 1990, 18–25.

89 *Estate of Thornton v. Caldor, Inc.*, 472 U.S. 703 (1985).

90 Conn. Gen. Stat. 53-300–53-303: „No person who states that a particular day of the week is observed as his Sabbath may be required by his employer to work on such day. An employee's refusal to work on his Sabbath shall not constitute grounds for his dismissal.”

91 „States may not impose on employers an absolute duty to conform their business practices to the religious practices of their employees. An absolute duty would advance religious in violation of the Establishment Clause of the First Amendment.”

92 A vallásszabadság tárgyában lásd még az *Ansonia Board of Education v. Philbrook*, 479 U.S. 60 (1986) ügyet.



nyilvánulása, az ún. *free speech* illetve a *free expression* esetek mégis külön kategóriát képviselnek, különöse a munkajogviszony kontextusában. A kiindulópont pedig ugyanaz, nevezetesen a First Amendment.⁹³ A véleménynyilvánítás szabadsága érvényesülése során a vallásszabadság gyakorlásához hasonlóan, bizonyos kettősség figyelhető meg a véleménynyilvánítás szabadsága és az állam viszonylatában, valamint a magánfelek szerződéses relációja tekintetében. Mint ahogyan utaltam rá, a véleménynyilvánítás szabadságát – az I. kiegészítés bázisán – messzemenően igyekeztek igazolni. A XIX. századból származó érvelések csakhamar tükröződtek a jogalkotásban is. Már a XX. század elején kialakult a véleménynyilvánítás szabadságának messzemenő elismerése a különböző tesztek által.⁹⁴ Ezek a tesztek az e szabadsággal élőknek viszonylag tág teret biztosítottak, hiszen meglehetősen súlyos ok volt szükséges a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozásához.⁹⁵

A véleménynyilvánítás szabadságának munkajogi érvényesülésére természetesen hatással van minden olyan doktrína, illetve teszt, amely e szabadság tekintetében az állam és az egyén közjogi viszonyrendszerét meghatározza. Ki kell emelni azonban két olyan tényezőt, illetve intézményt, amelyek a munkajogviszony struktúrájában különös jelentőségre tettek szert. Az egyik a szerződéses szabadsággal, illetve a munkáltató ún. *managerial prerogative* szemléletével áll összefüggésben, nevezetesen az *employment at will* doktrínája. A másik az ún. *captive audience* intézménye, amely a munkajogviszony sajátos perszonális kapcsolatrendszeréhez kötődik, amennyiben adott esetben egyik félnek sincs lehetősége, hogy a másik véleménynyilvánítása elől elmeneküljön, azaz olyan helyzetbe hozza magát, hogy képes legyen semlegesíteni a másik fél magatartásának rá gyakorolt hatását. Az *employment at will* doktrínája a XIX. század végére vált általánosan elismertté. *Horace Gray Wood* 1877-ben publikált tankönyvében⁹⁶ fejtette ki részletesen – alapvetően angol hatásra –, hogy a munkajogviszony végeredményben minden különösebb indok nélkül az egyik fél jognyilatkozata által bármikor megszüntethető.⁹⁷ Természetesen ez a lehetőség a munkáltató számára jelentett előnyt, hiszen a munkavállaló az esetek döntő többségében nem volt abban a helyzetben, hogy mérlegelje jövőbeli lépéseit. Nem kellett sokáig várni, és a jogalkalmazás átvette *Wood* doktrínáját.⁹⁸ Az *Adair-ügyben* a munkáltató felmon-

93 „...or abridging the freedom of speech, or of the press...”

94 *Holmes* bíró 1919-ben az igazságra apellált az alábbi okfejtésben, amelyet egyben az *Abrams* ügyben *Clarce* bíróval szemben ellenvéleményként fogalmazott meg: „Persecution for the expression of opinions seems to me perfectly logical. If you have no doubt of your premises or your power and want a certain result with all your heart you naturally express your wishes in law and sweep away all opposition. To allow opposition by speech seems to indicate that you think the speech impotent, as when a man says that he has squared the circle, or that you do not care whole heartedly for the result, or that you doubt either your power or your premises. But when men have realized that time has upset many fighting faiths, they may come to believe even more than they believe the very foundations of their own conduct that the ultimate good desired is better reached by free trade in ideas that the best test of truth is the power of the thought to get itself accepted in the competition of the market, and that truth is the only ground upon which their wishes safely can be carried out.” Lásd az *Abrams v. United States*, 250 U.S. 616 (1919). Ugyanő azonban jóval korábban, 1892-ben a *McAuliffe* ügyben a munkajogviszony keretei között megvalósuló véleménynyilvánítással összefüggésben nem feltétlenül azonos kiindulási pont alapján értékelt. Lásd a *McAuliffe v. Mayor of City of New Bedford*, 29 N.E. 517 (1892). Elemzését lásd alább.

95 Így lásd a *Clear and Present danger Test*et a már említett *Abrams* ügyben. 1920-as években két esetben is a *The Bad Tendency Test*et alkalmazták. Lásd a *Gitlow v. New York*, 268 U.S. 652 (1925); *Whitney v. California*, 271 U.S. 583 (1927) ügyet. Az ötvenes években a *Clear and Probably Danger Test* került előtérbe [lásd *Dennis v. United States*, 341 U.S. 494 (1951) ügyet], majd végül következett a mai legtöbbször hivatkozott az ún. *Brandenburg Test* és az *O'Brian Test* [előbbire lásd *Brandenburg v. Ohio*, 395 U.S. 444 (1969), utóbbira az *United States v. O'Brian*, 391 U.S. 367 (1968) ügyet].

96 Lásd „*A Treatise on the Law of Master and Servant*”.

97 *Wood* az angol *master versus servant* viszonyt vette alapul, amelyben nem egyszer a munkaszerződést határozott időre – rendszerint egy évre – kötötték meg, és a munkáltatót nem terhelte semmilyen köteletség a szerződés meghosszabbítására.

98 Lásd különösen az *Adair v. United States*, 208 U.S. 161 (1908) ügyet.



dási kötöttsége a szerződéses szabadság megsértése, valamint a munkáltatói/vállalkozói tulajdonnal való rendelkezés korlátozása miatt minősült alkotmányellenesnek.⁹⁹ Az employment at will doktrínájának egyik szignifikáns megnyilvánulása volt tehát a *termination at will* lehetősége. Az employment at will doktrínája nyilvánvalóan nem volt sokáig tartható.¹⁰⁰ Ennek egyik kétségtelen oka volt a már elemzett *state action* fokozatos kiterjesztése. Alapvetően két nagy kivétellel találkozhatunk, amely nem csupán a foglalkoztatás önkényességére hatott általában, hanem meghatározta a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága érvényesülésének jogkövetkezményeit is.

Az egyik kivétel az ún. *public function test*. Mindenekelőtt, azt kell tisztázni, hogy mit jelent ez a kifejezés.¹⁰¹ A magánfelek ügyleteit állami cselekvésként minősítő és így azok alkotmányjogi kötöttségét megállapító tényállások minden olyan esetet magukban foglalnak, amelyekben valamilyen módon megjelenik a közfeladat, a közcél, vagy akár a köz általi felhasználás. A jegyzetben említett *Shelley v. Kraemer*-ügy a II. világháború után valóban áttörést okozott, és megindította azoknak az ügyeknek a sorát, amelyekben a public function értelmezését magántevékenységre kiterjesztették. Az egyik első ügy – a Shelley-üggyel egy időben – a *Marsh v. Alabama*-ügy volt.¹⁰² Ebben az ügyben mondta ki először a Supreme Court, hogy az alkotmány I. kiegészítése közvetlenül köti az ún. *company-owned town* területét, azaz azokat a magánkereskedőket, akiknek tevékenységét a köz használja. Ebből következően – hasonlóan a nem magántulajdonú közterületekhez – a magántulajdonos sem tilthat meg bizonyos egyéb tevékenységet területén.¹⁰³ Mintegy két évtizeddel később a bíróság ezt az értelmezést kiterjesztette. A *Logan Valley-ügyben*¹⁰⁴ Marshall bíró egyértelműen rögzítette a két a Marsh-üggyel való azonosságot.¹⁰⁵ A másik kivétel az ún. *state involment test*. Ennek lényege, hogy az adott magánmunkáltató valamilyen kapcsolatban legyen az állammal. Ide tartozik a sokat vitatott *Holodnak-ügy*.¹⁰⁶ Ebben az ügyben a magánmunkáltató állami tulajdonú ingatlanon gyártott acéltermékeket, amelyek a fegyvergyártásban kerültek felhasználásra. A munkavállaló a helyi újságban a munkáltatót és a szakszervezetet (*Union Auto Workers*) egyaránt bíráló cikket jelentetett meg. A bíróság megállapította, hogy a munkáltató, mintegy szerződéses kötelességet vállalt arra, hogy munkavállalója számára biztosítja alkotmányos jogaik érvényesíthetőségét.¹⁰⁷

230. Ezek a kivételek azonban természetesen nem jelentik a munkavállaló valamiféle bebetonozását, hanem csupán azt, hogy a munkajogviszonyt a munkálta-

99 Ebből következően a munkáltató csupán kompenzációval tartozott munkavállalója felé.

100 Lásd erről részletesen Summers 2000, Feinmann 1976, 118–132.; Sandler 2002; Brown 2004, 294–324.; Muhl 2001, 3–11.

101 E helyütt nem részletezem a már tárgyalt *state action* történetét, csupán jelzem, hogy a public policy, illetve a public function értelmezése egyre szélesedett. Jól mutatja ezt az amerikai alkotmánybíráskodás talán legismertebb ügye a *Shelley v. Kraemer*, 334 U.S. 1 (1948) ügy.

102 *Marsh v. Alabama*, 326 U.S. 501 (1946).

103 Ebben a konkrét esetben vallási kiadványok terjesztését.

104 *Food Employees v. Logan Plaza*, 391 U.S. 308 (1968).

105 "The shopping center here is clearly the functional equivalent of the business district of Chickasaw involved in *Marsh*". Ebben az ügyben a helyi szakszervezet tartott békés demonstrációt a bevásárlóközpont területén, illetve az ahhoz tartozó elkerített parkolóhelyen. Ehhez hasonló ügyek többek között a *Lloyd Corporation, Ltd. v. Tanner*, 407 U.S. 551 (1972); a *Hutgens v. NLRB*, 424 U.S. 507 (1976); *PruneYard Shopping Center v. Robbins*, 447 U.S. 74 (1980).

106 *Holodnak v. Avco Corporation and UAW Local*, 514 F.2d 285 (1975).

107 Az ügyet elemzi Remmert 1990, 54–56. A *Holodnak* ügyről azonban többen állítják, hogy meglehetősen kivételnek számít az ítélet, és ezt követően is nem egy ügyben tovább élt az *employment at will* doktrínája.



tó szabadon nem szüntetheti meg: találnia kell valamilyen indokot, és azt meg kell tudni védenie. Ezzel szoros összefüggésben, de mégis ettől viszonylag függetlenül kezelve indokolt vizsgálni a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának munkajogviszonybeli korlátjait. Ebben a tekintetben egy sajátos ellentmondás figyelhető meg. Annál kevésbé tág a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága, minél erősebben érvényesül a public policy a munkáltató tevékenységében.¹⁰⁸ Ezzel összefüggésben utalok a már hivatkozott Holmes bíró okfejtésére, aki a *McAuliffe*-ügyben a két jog egymáshoz való viszonyában a munkavállaló munkajogviszonybeli magatartására hosszú ideig mértékadó álláspontot rögzített. Az ügyben egy rendőr, aki tagja volt egyben egy adott politikai szervezetnek, e szervezet számára gyűjtött pénzt. E tevékenysége miatt a rendőrségtől elbocsátották. A kérelmező beadványában a jogviszonyának helyreállítását kérte, alapvetően véleménynyilvánítási szabadságára hivatkozva. A Massachusetts Supreme Court azonban kijelentette: *The petitioner may have a constitutional right to talk politics, but he has no constitutional right to be a policeman.*¹⁰⁹ Holmes bíró kijelentése szinte aforizmaként élt tovább az amerikai jogban. Lényeges, hogy a jogalkalmazás felfogása szerint alapvető különbség van a public function-jellegű munkáltatók és a tisztán magántevékenységként minősített munkáltatók között. Jól tükrözi ezt a *Novosel*¹¹⁰ és a *Korb*-ügy.¹¹¹ A *Novosel*-ügyben a munkavállalók 1981 októberében körlevelet kaptak a munkáltatótól, amelyben arra kérték őket, hogy a *Pennsylvania House of Representative*-nél lobbi-tevékenységet folytassanak olyan törvény elfogadása érdekében, amely előnyös lenne a munkáltató működése szempontjából. *Novosel* munkavállalónak azért szüntették meg a munkajogviszonyát, mert magánemberként nem értett egyet munkáltatója új politikájával, és nem volt hajlandó a kért lobbi-tevékenységre. A bíróság az eljárásban hangsúlyozta, hogy *Novosel* nem public statement tevékenységet folytatott, illetve nem folytatott az adott ügyben, meggyőződésének és ebből következő magatartásának semmi köze nem volt a public policy intézményéhez. Másképpen fogalmazva a munkavállaló az adott tényállás tekintetében a magánszféra határain belül maradt.¹¹² Ezzel szemben más természetű volt a *Korb*-ügy. *Korb* egy olyan cégnél volt vezető besorozási munkatárs, aki az Egyesült Államok hadseregének különféle felszereléseket gyártott és szállított. A munkavállaló a munkáltató engedélyével a *Committee for*

108 E helyütt nem elemzem az egyes tagállamok jogalkotását, amely némileg módosít ezen a képleten. Utalok ezzel összefüggésben az 1976. évi *Code of Law of South Caroline* 16–17. §§-ra, amelynek értelmében senkit nem érhet támadás, illetve megfélemlítés politikai nézetei miatt, és csak ezzel az indokkal – főszabályként – jogellenes a munkajogviszony megszüntetése. A *Connecticut General Statute* 31–51. §§, amely az I. alkotmány kiegészítés munkajogi vonzatait taglalja. Ebbe a sorba tartozik a *California Labor Code* (1101–1106. cikkely), amely részletesen szabályozza ezt a témakört, különös tekintettel a munkavállaló politikai aktivitására.

109 Majd folytatta: „*There are few employments for hire in which the servant does not agree to suspend his constitutional rights of free speech as well as of idleness by the implied terms of his contract. The servant cannot complain, as he takes the employment on the terms which are offered him. On the same principle the city may impose any reasonable condition upon holding offices within its control. This condition seems to us reasonable, if that be a question open to revision here.*”

110 *Novosel v. Nationwide Insurance Co.*, 721 F.2d 894, 896 (3dCir. 1983).

111 *Korb v. Raytheon*, 574 N.E.2d 370, 371 (Mass. 1991).

112 A bíróság az alábbiakat állapította meg: „*Although Novosel is not a government employee, the public employee cases do not confine themselves to the narrow question of state action. Rather, these cases suggest that an important public policy is in fact implicated wherever the power to hire and fire is utilized to dictate the terms of employee political activities. In dealing with public employees, the cause of action arises directly from the Constitution rather than from common law developments. The protection of important political freedoms, however, goes well beyond the question whether the threat comes from state or private bodies. The inquiry before us is whether the concern for the rights of political expression and association which animated the public employee cases is sufficient to state a public policy under Pennsylvania law. While there are no Pennsylvania cases squarely on this point, we believe that the clear direction of the opinions promulgated by the state's courts suggests that this question be answered in the affirmative.*”



National Security (CNS) tagja lett. Ennek a bizottságnak feladata volt többek között a közvéleményt tájékoztatni az USA nemzetbiztonsági helyzetéről, illetve a nukleáris prevenciós intézkedésekről. A CNS által rendezett sajtótájékoztatón Korb bírálta a nemzetvédelmi kiadások növekedését. Mivel erről a sajtótájékoztatóról a *Washington Post* híradást közölt, és nyilvánosságra került, a munkáltató beszámoltatta munkavállalóját nyilatkozatáról és egyben tájékoztatta, hogy munkajogviszonyának fenntartása veszélyben van. Nem sokkal később megszüntették munkajogviszonyát. Korb panaszára a Massachusetts Supreme Court kifejtette, hogy a munkavállaló tevékenysége több tekintetben átszótt a public policy által. Kijelentései közvetlenül érintik munkáltatója pénzügyi, gazdasági vagy egyéb helyzetét. A munkavállaló munkaköre, egyéb tevékenysége ellátása közben mintegy munkáltatója szóvivőjeként tevékenykedett, ebből következően politikai meggyőződése kifejtése során nem tehet olyat, ami a munkáltató érdekeivel ellentétes.

A két eset, az alapjogok különféle ütközését példázza. Az egyik a magán munkáltató *magagerial prerogative*-ből származó jogai és munkavállalója alapjogai között áll fenn, a munkavállalónak a munkáltatóhoz való lojalitása tükrében. A második általában az embert megillető alapjogok, nevezetesen a demokratikus életben való részvétel és a munkajogviszony, mint szerződéses jogviszony korlátozó szerepe tekintetében. A két terület nem választható el egymástól. Ami a magánszférát illeti, az *employment at will* szelleme talán még mindig ott lebeg a munkajogviszony tartalmát meghatározó doktrínák között, kétségtelen azonban, hogy a munkáltató szabad döntési hatalmát egyre több tényező korlátozza. Az *employment at will* fennmaradásának oka egyébiránt a *common law*-ot átható lojalitás követelménye, amely mind a munkáltató, mind a munkavállaló magatartását jelentősen befolyásolja. Aaron és Finkin összefoglaló értékelése szerint a korlátozások három csoportba sorolhatók.¹¹³ Az egyik maga a munkaszerződés, amely által a munkáltató felmondási hatalma korlátozott, legalább a *just or good cause* követelményére. A második korlátot meghatározott esetekben a *National Labor Relations Act* (NRLA) jelenti. A törvény 7. cikkelye meghatároz bizonyos munkavállalói jogokat, alapvetően az önszerveződés, a koalíció joga tekintetében, majd a 8. cikkely erre hivatkozva rögzíti azokat az eseteket, amikor a munkáltató *unfair labor practice*-t valósít meg. Végezetül a harmadik korlát a már említett public policy, amelyet általában valamely szövetségi állami jog biztosít számára.¹¹⁴ Mindenesetre, a munkáltató meghatározott ésszerű okra hivatkozva megszüntetheti a munkajogviszonyt, nevezetesen abban az esetben, ha a munkavállaló véleménynyilvánításban kifejeződő magatartása ellentétes a munkáltató üzleti érdekeivel. Láttuk azonban, hogy a bíróság gondosan mérlegeli a munkáltató konkrét magatartását, és szinte minden esetben önállóan minősíti azt a munkáltató felmondása szempontjából. Figyelemreméltó, hogy amennyiben nincs a munkáltató döntési hatalmát korlátozó szerződés, a munkavállaló élhet a tárgyaltszabadság gyakorlásával. A munkáltató azonban megkövetelheti a *common law* általi lojalitást, és ennek megszegése alapot teremthet a munkajogviszony megszüntetésére. Végezetül megállapítható, hogy a munkáltató szintén nem köteles üzleti, ügyleti rendjét annak megfelelően átalakítani, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságát gyakorolhassa. Ebből a szempontból is kiemelkedő jelentősége van a munkaszerződés tartalmának, amennyiben a felek ebben előre rögzíthetik elvárásaikat a másikkal szem-

113 Aaron–Finkin 1999, 321–341.

114 Elemzésüket lásd Aaron–Finkin 1999, 331–336.





ben.¹¹⁵ Ezek a korlátok gyakorlatilag vonatkoznak a munkavállalónak mind a munkáltató szervezetén belüli, mind azon kívüli magatartására.

e) A meggyőződés szabadsága a szerződéses viszonyokban; a munkajogviszony és a meggyőződés szabadságának összefüggései – a német jog elemzése

231. A meggyőződés szabadsága különös jelentőséget kapott a német közjogi és magánjogi rendben egyaránt, a II. világháborút követően. Klasszikus alkotmánybíróági döntések fémjelzik az irányt a véleménynyilvánítás szabadságának különböző területeiről.¹¹⁶ A *Bundesverfassungsgericht* gyakorlatát nem véletlenül jellemzik akként, hogy az 1958-as *Lüth*-ítélet óta szinte változatlan pályán halad.¹¹⁷ Ebben az ügyben – amely egyébiránt a már tárgyalt *Drittwirkung*-problémában is meghatározó volt – az Alkotmánybíróság a meggyőződés és a véleménynyilvánítás szabadsága mellett döntött.¹¹⁸ A testület mintegy évtizeddel később a *Blinkfüer*-ügyben a sajtószabadság és a véleménynyilvánítási szabadság sajátos kollíziójában húzta meg utóbbi határát.¹¹⁹ A meggyőződés szabadsága érvényesítésének egyes esetekben kitűnő rendkívüli érzékenységet követhetjük nyomon a *Mephisto*-ítéletben. Ebben az ügyben nem kevesebbről volt szó, mint az emberi méltóság és a művészet szabadságának ütközéséről.¹²⁰ Függetlenül attól a tényről, hogy az Alkotmánybíróság döntése során szavazategyenlőség alakult ki, a testület kimondta, hogy a keletkezett kollíziót csak az alapjogi általános értékrend alapján lehet feloldani. Ebben az értékelési folyamatban az emberi méltóságnak, a személyiség védelmére különleges figyelmet kell fordítani. A személyiség markáns védelme javára döntött a *Bundesverfassungsgericht* a *Lebach-ügyben*, amelyben az információhoz való jog és az emberi méltósághoz való jog ütközött. Ebben a sorban rendkívül tanulságos volt a *Böll-határozat*, amely az információ szabadságát, annak tartalmát formálta át, illetve pontosította. E meghatározó, és egyes kérdésekben még napjainkban is vitatott eseteken kívül, újabb ügyek is jelzik a meggyőződés szabadságának a német jogrendben betöltött különleges helyét. Csak utalásszerűen érintem az *Auswitzlüge*-döntést,¹²¹ a *Scientology*-határozatot,¹²² vagy a saj-

115 Az amerikai jog elemzése során e munkában nem tárgyalom a *competition of employee against the employer* problematikáját. Ez a témakör meghaladja e tanulmány terjedelmét. E helyütt nem tárgyalom a munkáltató véleménynyilvánítási szabadságával összefüggő problémákat, amelyek egyébiránt szoros összefüggésben állnak a kollektív munkajoggal, illetve az ezen a területen kialakulható alapjogi összeütközésekkel. Lásd erről összefoglalóan Remmert 1990, 92–140.

116 Ide tartozik az 1958 évi *Lüth* határozat (BVerfGE 7, 198), az 1969 évi *Blinkfüer* határozat (BVerfGE 25, 356), az 1971 évi *Mephisto* határozat (BVerfGE 30, 173), az 1973 évi *Lebach* határozat (35, 202), a *Böll* határozat (BVerfGE 54, 208). Lásd összefoglalóan Grimm 1995, 1697–1706.

117 A *Lüth*-ítélet történeti-kritikai feldolgozását lásd Henne–Riedlinger 2005.

118 Jellemző okfejtés a határozatból: „Eine Meinungsäußerung, die eine Aufforderung zum Boykott enthält, verstößt nicht notwendig gegen die guten Sitten im Sinne des § 286 BGB; sie kann bei Abwägung aller Umstände des Falles durch die Freiheit der Meinungsäußerung verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein.”

119 Ebben az ügyben a *Blinkfüer* című újság kiadója és egyben főszerkesztője támadta az Axel Springer és a Welt kiadónházakat, gazdasági erőfölényükkel történő visszaélés miatt. A döntés azonban egyértelműen rögzítette: *Eine auf politischen Motiven beruhenden Aufforderung zum Boykott eines Presseunternehmens, der vornehmlich mit wirtschaftlichen Machtmitteln durchgesetzt werden soll, ist nicht durch das Grundrecht der freien Meinungsäußerung geschützt und verstößt gegen das Grundrecht der Pressefreiheit.*“

120 Lásd erről többek között Henschel 1990, 1937–1944.

121 BVerfGE 90, 241. Ebben az ügyben a német Btk. megfelelő §§-nak szigorítása, illetve bizonyos magatartások alkotmányellenessége ellen nyújtott be kérelmet az NPD egyik vezetője. A *Bundesverfassungsgericht* pontosította, illetve differenciálta az ún. Auschwitz-hazugság fogalmát.

122 BVerfGE 99, 185. A testület megállapította, hogy az általános személyiségi jog az egyént védi egy adott közösség tagjáról szóló hamis közlésekkel, leírásokkal szemben is, ha azok jelentősek az érintett személyiségét illetően, és ez a nyilvánosság elé kerül.





tó, illetve a reklámszabadság területéről a *Benetton-Schockwerbung*-határozatokat.¹²³ Ezek az esetek azt példázzák, hogy a német alkotmányértelmezésben, az alapjogok hierarchiájának meghatározásánál a meggyőződés szabadságának szubsztanciájában van fontos szerepe. Megfigyelhető, hogy az Alkotmánybíróság az időről időre felmerülő legkényesebb kérdésekben is következetesen kitartottak a meggyőződés szabadsága védelme mellett, még akkor is, ha az adott ügyek közvetlenül politikai jelentőségűek voltak.¹²⁴

A *Bundesverfassungsgericht* gyakorlata természetesen egyenes következménye a *Grundgesetz* 4. és 5. cikkelyében foglaltaknak. A 4. cikkely – *Glaubens- und Bekenntnisfreiheit* – tartalmának jelentőségét egyenesen az 1. cikkely tartalmából vezetik le. Ennek értelmében a meggyőződés szabadságának e szegmense része az ember általános szellemi szabadságának és önmagáért való felelősségének. Ebben az összefüggésben a 4. cikkely szoros kapcsolatban áll a 2. cikkellyel.¹²⁵ A gondolat és a hit (vallás) szabadsága alkotmányos szabályozásának egyik jelentős különbsége a többi alapjoghoz képest abban mutatkozik meg, hogy itt hiányzik az ún. *Gesetzesvorbehalt* intézménye.¹²⁶ Kiemelendő továbbá, hogy a 4. cikkely képezi az alapját a többi ún. közvetlen vagy közvetett kommunikációs jognak – így a véleménynyilvánítás- és a sajtószabadságnak, a művészet és a tudomány szabadságának (5. cikkely), a gyülekezési szabadságnak (8. cikkely) vagy az egyesülési szabadságnak (9. cikkely). Témám szempontjából lényeges továbbá, hogy 4. cikkelyben foglalt szabadság mind a természetes, mind a jogi személyt megilleti – utóbbiak tekintetében a megfelelő korlátozással. A 4. cikkelyben foglalt alapjog címzettségét illetően az állam *versus* egyén relációja problémamentes, amennyiben kiejtőd az államra, annak szervereire, valamint a közjogi jogi személyekre. A vizsgált téma szempontjából szintén nem mellékes az egyházak és a vallási közösségek, valamint a 4. cikkely kapcsolata, amennyiben a német jog szerint az egyházak közjogi jogi személyisége elismert.¹²⁷ A 4. cikkely végezetül ismételtelen felveti az *unmittelbare versus mittelbare Drittwirkung* problematikáját. Az irodalom és a jogalkalmazás ebben a tekintetben mára többnyire a *Dürig* által kimunkált tant követi, nevezetesen a generálklauzulák rendeltetésével összefüggésben.

Részben más irányú problémákat vet fel a *Grundgesetz* 5. cikkelye, többek között az alapjogok érvényesülése tekintetében is. A véleménynyilvánítás szabadsága ugyanis első megközelítésben többségében az emberek közötti – azaz magánfelek közötti kommunikációban ölt testet. Az érintett alapjog korlátozása ugyanakkor a 4. cikkelyben foglaltakhoz képest annyiban egyszerűbb, hogy csak álta-

123 BVerfGE 102, 347; BVerfGE 107, 275. Ezekben az ügyekben a *Bundesverfassungsgericht* nem tartotta megalapozottnak a nem megengedett reklámok ellen küzdő központ keresete alapján meghozott bírósági ítéleteket. A panasztevő sajtóvállalkozást a bíróságok arra kötelezték, hogy mellőzze a Benetton cég bizonyos hirdetéseinek közzétételét, mert azok a jó ízlésbe ütköznek. Ezzel szemben az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy egy sajtó, illetve hirdetéssel foglalkozó vállalkozásnak jogában áll a közönséget tájékoztatni – adott esetben akár a világ legsúlyosabb problémáiról, illetve inségeiről. Ezek az esetek egyébiránt tanulsággal szolgálnak a már tárgyalt *captive audience* amerikai és német felfogásbeli különbségének megítélésénél is.

124 Lásd az *Anakronistischer Zug* ügyet [BVerfGE 67, 213 (1984)], valamint a *Strauß-Karikatur* ügyet [BVerfGE 75, 369 (1987)]. Ez utóbbiban a testület rögzítette, hogy a művészi kifejezés szabadsága csak abban az esetben nem élvez a *Grundgesetz* 5. cikkely (3) bekezdésének oltalmát, amennyiben a használt kifejezőeszköz a *Grundgesetz* 1. cikkely (1) bekezdésében rögzített emberi méltóság lényegét magvát érinti.

125 Ismeretes az a megfogalmazás, hogy a 4. cikkely a második fő szabadságjog. Maunz–Dürig 1993, Art. 4 RdNr.17.

126 Ezzel összefüggésben *Herzog* hangsúlyozza, hogy ez a megállapítás igaz a 4. cikkely (3) bekezdésében foglaltakra is. Álláspontja szerint az a megfogalmazás, amely szerint „*Das nähere regelt ein Bundesgesetz*”, csupán egy konkrét értelmezési lehetőség, de nem az általános törvényi felhatalmazás általi korlátozás. Maunz–Dürig 1993 Art. 4 RdNr. 3.

127 Ennek a problémának az ún. *Tendenzbetrieb* tekintetében van jelentősége. *Herzog* kiemeli, hogy az egyházak, illetve a vallási közösségek esetében ugyanolyan problémákat vet fel, mint bármely más közösségnél vagy akár a pártoknál, a tag és a közösség kapcsolatrendszerének tekintetében. Maunz–Dürig 1993, RdNr. 50.



lános törvények által lehetséges.¹²⁸ Ennek a körülménynek a véleménynyilvánítás alapjoga munkajogi érvényesülése szempontjából még alapvető jelentősége lesz, e helyütt csupán jelzem, hogy a német irodalomban és a jogalkalmazásban főszabályként az 5. cikkely magánjogi hatásában sem jön szóba a közvetlen hatály.¹²⁹

232. A következőkben azt elemzem, hogy milyen környezetben hat a meggyőződés szabadsága szerződéses viszonyok között, nevezetesen egy olyan szerződéses alapozású jogviszonyban, amelyben a teljesítés meghatározása alapvetően az egyik szerződéses partner kezében van. Ebből a szempontból kiemelkedő jelentősége van az általános munkafeltételeknek (*allgemeine Arbeitsbedingungen*), valamint a BGB 315 §-ának (*Billigkeitskontrolle*).

Az általános munkafeltételek a német munkajogi rendszerezés értelmében a kollektív munkajog intézményrendszerének szerves része, ugyanúgy, mint a kollektív szerződés vagy az üzemi megállapodás. Fogalmából adódóan azonban lényeges különbség is kimutatható a munkáltató által egyoldalúan meghatározott általános munkafeltételek, valamint a munkavállalók által is paritásosan kialakított feltételek között. Az általános munkafeltételek fogalmát többen kísérelték meghatározni. Az egyik definíció értelmében az általános munkafeltételek olyan munkafeltételek, amelyeknek a jogalapja nem kollektív szerződés, ugyanakkor a munkáltató egészére, vagy legalábbis a munkavállalói közösség egy meghatározott részére kiterjed a hatálya, amelynek az egyes munkavállalók teljesítése alárendelődik, és ennyiben egységes rendszert képez.¹³⁰ Säckert álláspontja szerint az általános munkafeltételek a munkáltató (vagy több munkáltató) által megállapított absztrakt-generális normák, amelyek egy meghatározott csoportra hatályosak, és amelyekhez a munkavállaló csatlakozik, feltéve, hogy nem mond le már előre a szerződéskötés lehetőségéről.¹³¹ Ennyiben az általános munkafeltételek az általános szerződési, illetve üzleti feltételek egy különös fajtáját jelenti. Säckert fogalom meghatározásában kiemelendő a munkavállalók csatlakozására vonatkozó elem. Kérdés ugyanis, hogy az általános munkafeltételek viszonylatában érvényesül-e a munkavállalóra kedvezőbb feltételek alkalmazásának elve (*Günstigkeitsprinzip*). Belling megfogalmazásában a *Günstigkeitsprinzip* a piaci viszonyokba történő beavatkozás egyik eszköze, éppen a szabadság és az igazságosság érvényesülése érdekében.¹³² A Günstigkeitsprinzip a hatályos német munkajogban a tarifális hatalom korlátozásának egyik eszköze, amelyet a *Tarifvertragsgesetz* 4. § (3) bekezdése alapoz meg.¹³³ A munkavállalóra kedvezőbb szabály elve ebben a kontextusban azt jelenti, hogy a tarifális partnerek nem köthetnek olyan kötelmi jogi megállapodást, amely a tarifaszerződés tartalmát mintegy maximális feltételként határozná meg.¹³⁴ Kiemelendő azonban, hogy a munkavállalóra kedvezőbb munkafeltétel alkalmazásának elve a munkáltató által egyoldalúan meghatározott ál-

128 Art. 5. Abs. 2.: *Diese Rechte finden ihre Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze.*

129 Maunz-Dürig 1993, Art 5. RdNr. 28.

130 Hilger-Stumpf 1981, 209.

131 Säckert 1972, 81.

132 Belling 1983, 15. A gyengébb félre kedvezőbb szabály alkalmazásának elve nem csak a munkajogban érvényesül, hanem minden olyan piacon, ahol a kereslet és a kínálat nem képes kiegyenlíteni egymást. Kétségtelen azonban, hogy fő területe a munkajog, illetve a munkaerőpiac.

133 Lásd erről részletesen Belling 1984; Richardi 1968.

134 A Günstigkeitsprinzip tehát arra irányul, hogy egy tarifaszerződés által kötött munkaadói szövetség kötelezheti saját tagjait arra, hogy a tarifaszerződésben meghatározott munkafeltételektől ne, vagy csak meghatározott feltételek esetén a munkavállaló javára térjenek el. Lásd Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. zu §§ 611. skk. RdNr. 1024.



talános munkafeltételek viszonylatában nem érvényesül. Ennek oka alapvetően az, hogy a munkáltató által egyoldalúan meghatározott munkafeltételek tényleges tervek, és nem rendelkeznek olyan normatartalommal, mint a kollektív szerződés.¹³⁵ A *Bundesarbeitsgericht* – ugyan különféle indokkolással – következetesen tartja magát ahhoz a jogértelmezéshez, hogy a munkáltató által egyoldalúan megállapított általános munkafeltételek adott esetben tarífaszerződéssel (amennyiben tárgykörébe tartozik, üzemi megállapodással) akár a munkavállaló hátrányára is megváltoztatható.¹³⁶ Megjegyzendő azonban, hogy az irodalomban két álláspont alakult ki. Az egyik nézet alátámasztja a jogalkalmazás álláspontját és azt vallja, hogy a munkáltató által egyoldalúan megállapított munkafeltételek megváltoztatása tekintetében a normatív megállapodásoknak tartalmukban semlegesnek kell lenniük.¹³⁷ Ezzel szemben mások azt hangsúlyozzák, hogy a munkavállalói érdekek fokozottabb védelme érdekében az általános munkafeltételektől normatív megállapodásban is csak a munkavállaló javára lehet eltérni.¹³⁸

Hogyan kapcsolódik az egyoldalúan megállapított munkafeltételekhez a bírósági méltányossági kontroll. Mindenekelőtt rögzíteni kell, hogy a bírói méltányossági kontroll (*Billigkeitskontrolle*) nem azonos a szerződés tartalmának kontrolljával (*Vertragsinhaltkontrolle*). Ez utóbbi – nevéből adódóan – magának a szerződésnek a tartalmára vonatkozik. A *Vertragsinhaltkontrolle* intézménye rendkívül kivételes jelenség a privátautonómiára és a szerződés szabadságára épülő magánjogi rendszerben. Találó *Preis* alábbi megállapítása: „*Freiheit erzeugt immer auch Verantwortung für den, der Freiheitsrechte nutzt. Dies gilt auch für die Vertragsfreiheit*”.¹³⁹ Ugyanakkor vannak a magánjognak olyan területei, amikor egy bizonyos, korlátozott jogalkalmazói beavatkozás elengedhetetlen. Egyértelmű ugyanis, hogy a szerződések ideáltípusában a kontraktus rendeltetése végső soron az érdekek kiegyenlítése. Amennyiben ez nem történik meg, a jog kénytelen reagálni, és az „individuális egoizmusnak” akár a szerződés tartalmi kontrollja által is gátat kell szabni.¹⁴⁰ A munkajogi jogalkalmazásban számtalan ilyen döntés létezik. A BGB 315. §-a azonban nem érinti a szerződés tartalmát. *Richardi* hangsúlyozza, hogy a BGB 315. §-a alkalmazásának egyik feltétele egy érvényes szerződés megléte, amelynek a tartalma meghatározott, azonban a teljesítés a szerződés megkötése által még nincs meghatározva, mert ezt az egyik félnek kell megtennie. Ebből következően nem tartalmi korrektúráról van szó, hanem legfeljebb a szerződés tartalmának kiegészítéséről.¹⁴¹ A bírósági méltányossági kontroll egyébiránt csak abban az esetben alkalmazható, ha más eszköz nem áll rendelkezésre. Így különösen abban az esetben élnek ezzel a lehetőséggel, ha az egyik fél szinte tetszés szerint alakíthatja a teljesítés mikéntjét. Ezért van kiemelkedő jelentősége a munkajogban, mégpedig két területen. Az egyik az egyéni munkaszerződés, amely dogmatikailag megalapozza a munkajogviszony alá-fölérendeltségi tartalmát, és ennek szimptomájaként a munkáltató egyoldalú teljesítés-meghatározási jogát. *Birk*¹⁴² – és többek¹⁴³ – nézete szerint, a BGB 315. §-a

135 Lásd erről Belling 1983, 128–129.; Adomeit 1969, 116.

136 Az első határozat még 1957-ből való: BAGE 5, 130. Hivatkozik rá Belling 1983, 130.

137 E nézetet vallotta *Nipperdey*. *Nipperdey* 1937, 257–269.

138 E nézet képviselője többek között *Zöllner*. *Zöllner-Loritz* 1992, 3.

139 *Preis* 1993, 197.

140 *Ramm* 1960.

141 *MünchArbR/Richardi* 1992, § 14 RdNr. 40.

142 *Birk* 1973, 55–56.

143 Hasonló eredményre jutott még *Böcker* 1971, 13–15., 42–44.; *Böttner* 1971, 70. Lásd még erről *Gast* 1978.





éppen azt feltételezi, hogy a munkáltató egyoldalú konkretizálási joga már létezik, és ebből következően a BGB hivatkozott szabálya csupán általános értelmező rendelkezésként fogható fel. A *Bundesarbeitsgericht* gyakorlata azonban többekben kétségeket ébresztett, amennyiben némelykor olybá tűnt, hogy a bíró mintegy a szerződést alakító felek helyébe lép.¹⁴⁴ Ez egyben azt is jelzi, hogy a munkajogban a *Vertragsinhaltskontrolle* és a *Billigkeitskontrolle* határmezsgyéje rendkívül keskeny. A pontosabb eligazodás érdekében hivatkozok *Medicus* okfejtésére, amelynek értelmében a *billiges Ermessen* két irányban is korlátok között van. A mérlegelés nem egyszerűen a helyes döntést jelenti, hanem egy meghatározott irányban ad csak jótékteret a jogalkalmazónak. Másrészt ez a mozgáster a méltányosság által meghatározott.¹⁴⁵ A tartalmi és a méltányossági kontroll közötti különbség következményében is kimutatható. Ha a szerződés tartalmát kell korrigálni, alapvetően érvényességi-érvénytelenségi problémával állunk szemben, ha a teljesítés meghatározásán kell változtatni a teljesítés kötelező ereje válik kétségesé.

233. A *Bundesarbeitsgericht* gyakorlata a *Grundgesetz* 4. cikkelyével összefüggésben, számos esetben a BGB 315. § tartalmán alapult. A bíróság 1984-ben rögzítette, hogy a BGB 315. § alkotmányos értelmezése szerint, a munkáltató nem kötelezheti a munkavállalót olyan munka elvégzésére, amely a munkavállaló számára elkerülhető lelkiismereti konfliktushoz vezetne.¹⁴⁶ A *Bundesarbeitsgericht* kifejtette, hogy az egyoldalú teljesítés meghatározás tartalmi határait az a mérlegelés jelenti, amely egyaránt figyelembe veszi a munkáltató és a munkavállaló érdekeit. Ennél különösen az alábbiakat kell tekintetbe venni. Mindenekelőtt azt, hogy a munkavállaló a munkajogviszony létesítése folyamatakor tudatában volt, illetve egyáltalán tudatában lehetett azzal a körülménnyel, hogy a munka végzése során – a későbbiekben – lelkiismereti konfliktushelyzetbe kerülhet.¹⁴⁷ A másik tényező a munkáltató oldalán merül fel, nevezetesen a munkáltatónak mérlegelnie kell, hogy az adott munkavégzésnek az érintett munkavállaló számára történő elrendelése feltétlenül szükséges-e az üzemenet szempontjából. A harmadik tényező annak a vizsgálata, hogy a munkavállaló számára felajánlható-e átmenetileg – vagy folyamatában szükség szerint akár véglegesen – más munkatevékenység annak érdekében, hogy a jövőben a hasonló konfliktusok elkerülhetők legyenek.¹⁴⁸ Egy másik ügyben¹⁴⁹ a *Bundesarbeitsgericht* megállapította, hogy az adott tevékenységnek legalább olyan mértékben kell konkretizálnak lennie, hogy a munkáltató a nyilvánvalóan következő lelkiismereti konfliktust fi-

144 Lásd erről részletesen Preis 1993, 191–215.

145 Medicus 1988, 99.

146 2 AZR 436/83 BAG AP Nr. 27 zu § 611 BGB *Direktionsrecht*. Az adott ügyben egy nyomdai alkalmazott – aki egyébiránt elismert háborúellenes aktivista volt, és egyben tagja a nácizmus üldözöttjei szövetségnek – megtagadta egy a nácizmust és a II. világháborút propagáló kiadvány nyomtatását. A munkáltató ezért egy másik nyomdagépen való munkára utasította, ahol szintén hasonló tartalmú reklámszöveget kellett előállítani. Miután a munkavállaló ezt a munkát is megtagadta, a munkáltató először rendkívüli, majd az üzemi tanács ellenállása miatt, rendes felmondással megszüntette munkajogviszonyát.

147 Ennek a tényezőnek a *Bundesarbeitsgericht* gyakorlatában kiemelkedő jelentősége van, és meglehetősen következetesen vizsgálják meglétét. Ebből a szempontból is kiemelkedő a munkáltató tájékoztatási kötelessége. Lásd a Tanács 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelvét, amely megerősítette ezt a kötelességet.

148 Mindezek alapján ebben a konkrét ügyben a BAG a rendes felmondást sem tartotta jogszerűnek. Ennek indokolása az alábbi: „Der Senat hat auch abschließend feststellen können, dass die Beklagte bei Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien vorliegend das Direktionsrecht unbillig ausgeübt hat und aus diesem Grunde das Arbeitsverhältnis auch durch die ordentliche Kündigung nicht aufgelöst worden ist.“

149 2 AZR 285/88 BAG EzA Nr.3 zu § 611 BGB *Direktionsrecht*. Ebben az ügyben egy gyógyszergyár kutatási osztályán alkalmazott orvos tagadta meg a további kutató-fejlesztő munkát egy adott készítmény előállításában, miután a munka folyamatában egyértelművé vált, hogy alapvetően katonai célra felhasználható, és alapvetően háborús célokat elősegítő készítménnyről van szó. A BAG a felülvizsgálat során az ügyet új eljárásra utasította.



gyelembe tudja venni. Ebben az esetben a bíróság kifejtette továbbá, hogy a mérlegelés szempontjából csakis az ún. szubjektív meggyőződés-, illetve lelkiismeret-fogalom jöhet számításba. Ennek megfelelően a munkavállalónak azt kell bizonyítania, hogy a kért munka teljesítése olyan lelkiismereti vészhelyzetbe hozná, amely tőle nem várható el. Ebben a folyamatban viszont, amennyiben az adott tényállásból konkrét lelkiismereti konfliktus levezethető, a meggyőződés kialakításának folyamata, valamint annak relevanciája és súlya kívül esik a bírói mérlegelésen.¹⁵⁰ A leírtak alapján kimutatható, hogy a felek együttműködése a lelkiismereti konfliktus feloldása érdekében elengedhetetlen. Már most hangsúlyozom, hogy az együttműködés többek között azt a célt szolgálja, hogy a teljesítés folyamatában a felek egyensúlyi állapota fennmaradjon, amely független attól, hogy a teljesítés meghatározása döntően a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik.¹⁵¹ A lelkiismereti konfliktus feloldása tehát mindkét fél számára feladatokkal jár együtt, és korántsem jelenti a munkavállaló státuszának mintegy bebetonozását. Miután a munkajogviszony kötelelem, minden esetben meg kell vizsgálni a teljesítés elmaradásának jogkövetkezményeit. Ennek megfelelően felmerülhet a teljesítés lehetetlenülésének intézménye (BGB § 275).¹⁵² Nyilvánvaló, hogy adott eseten a munkáltató alapos okkal élhet a munkavállaló személyében felmerült indokra alapozott rendes felmondás jogával.

A munkáltató általi egyoldalú teljesítésmeghatározás, valamint a munkajogviszony minden egyes létszakát és szegmensét átható *Treu und Glauben* elve, rendkívül kényes egyensúly megteremtését és fenntartását követeli meg a felektől. Jól mutatja ezt azoknak a számos ügyeknek az egyike, amely a vallási meggyőződésből eredő valamely szimbólum viselésével kapcsolatos. A *Landesarbeitsgericht*¹⁵³ arra a kérdésre kereste a választ, hogy a munkáltató köteles-e alkalmazni azt a munkavállalót, aki vallási meggyőződésére hivatkozva muszlim kendőt óhajt viselni a munkahelyén. A bíróság vizsgálata az adott ügyben kiterjedt a munkáltató üzletmenetére, az eladói szokások által kialakított üzleti miliőre, az érintett eladónő korábbi életvitelére, legalábbis ami a vallási érzület kifejezését illeti. A bíróság megállapította, hogy a már több éve Németországban élő munkavállaló korábban nem viselt a mindennapi életben olyan ruházatot, amely vallási identitására utalt volna, és lényeges, hogy a munkaszerződés megkötésekor, illetve az erre vonatkozó tárgyaláskor sem gondolhatta a munkáltató, hogy a teljesítéskor ezzel összefüggésben lelkiismereti konfliktus adódhat. Ez az eset rendkívül lényeges összetevőre világít rá. A munkajogviszonyból származó köteleességek teljesítése során felmerülhető lelkiismereti konfliktus megítélésében alapvető szerepet játszik a munkaszerződés megkötésének időpontjában meglévő állapot. Amennyiben a szerződéskötéskor a felek – jelesül különösen a munkavállaló – tisztában van a teljesítés alapvető jellemzőivel, nevezetesen azzal a körülménnyel is, hogy a teljesí-

150 2 AZR 285/88 BAG EZA Nr.3 zu § 611 BGB *Direktionsrecht*.

151 Jó példa erre a BVerwGE, Urteil vom 29. 6. 1999 – I D 104/97 (*BdiszG*). Ebben az ügyben egy postai alkalmazott – a német jog szerint köztisztviselő – nem volt hajlandó kézbesíteni egy tömeges nyomtatványküldeményt, hanem azt összetépte és munkahelyén egy papírkosárba dobta. Ennek oka az volt, hogy a nyomtatvány a Szcientológiai Egyház nemzetközi összejelését adta hírül a címzetteknek. A bíróság megállapította, hogy az érintett tisztviselő – nem feltétlenül köztisztviselői státusza miatt – kötelességességét valószínűleg meg, amennyiben semmilyen más megoldási lehetőséget nem kísérelt meg annak érdekében, hogy az adott feladattal összefüggésben felmerült lelkiismereti konfliktusát valamilyen módon feloldja. Lásd azonban a VG Frankfurt, Beschluss vom 22. 02. 1993 – 9 G 300/93 (1) ügyet. Ebben az esetben a bíróság nyomatékosította, hogy a posta nem kötelezheti alkalmazottait olyan választási nyomtatvány kézbesítésére, amely rasszista, gyűlölködő szöveget tartalmaz, mivel ezzel maga is bűncselekmény követne el.

152 Lásd ezzel összefüggésben az ArbG Köln, Urteil vom 18. 04. 0989 – 16 Ca 650/89.

153 LAG Hessen, Urteil vom 21. 6. 2001 – 3 Sa 1448/00.



tés folyamatában esetleg olyan tevékenységre is kötelezhető, amely számára lelkiismereti konfliktust okozhat, – azaz a lelkiismereti konfliktus előre látható és így elkerülhető –, kellő alappal nem hivatkozhat a teljesítés lehetetlenségére.¹⁵⁴ Ebben a helyzetben a kötelezett a kellő gondossággal, valamint a *Treu und Glauben* elve szerint köteles eljárni.¹⁵⁵ Természetesen ez a helyzet sem ad korlátlan szabadságot a munkáltatónak a teljesítés meghatározása tekintetében. Mint ahogyan a korábbiakban kifejtettem, a teljesítés meghatározásának joga magából a munkaszerződésből eredeztethető, és a szerződés ennyiben e jog tartalmi korlátját is kijelöli.

234. Megállapítható tehát, hogy a GG 4. cikkelyének érvényesülése a munkáltatói jogokkal szemben több, egymással összefüggésben álló tényezőtől függ. A jogalkalmazás álláspontja értelmében a munkajogviszonyból származó köteleességek teljesítésénél meghatározó tényező a munkáltató egyoldalú teljesítés-meghatározási joga. Mivel – különösen a munkajogban – az ilyen jellegű döntési hatalom magában hordozza az önkényes jogkörgyakorlás veszélyét, a jogosultnak tekintettel kell lennie a méltányosság követelményére. Amennyiben döntése ennek nem felel meg, a teljesítés meghatározása, konkretizálása a kötelezettre nézve nem kötelező. A méltányossági kontroll ebben a kontextusban nem kevesebbet jelent, mint a hiányzó szerződés alanyi-paritást mintegy kiegyenlítő *Richtigkeitsgewähr* funkciójának biztosítását.¹⁵⁶ A munkajogviszony relációjában azonban többen úgy foglalnak állást, hogy a méltányossági kontroll önmagában még nem segíti elő a *Richtigkeitsgewähr* érvényesülését, legfeljebb egy mindig aktuális mértékig korlátozza a munkáltató irányítási hatalmát (*Direktionsrecht*).¹⁵⁷ Ahhoz, hogy a munkajogviszony tartalmának megfelelő, helyes arányai kialakuljanak, feltétlenül szükség van a kollektív munkajog intézményeinek a beavatkozására. A BGB 315. § szerinti egyedi méltányossági kontrollra azonban a kollektív kiegyenlítő mechanizmusok mellett is feltétlenül szükség van. Többek álláspontja szerint ennek nem annyira gyakorlati hatékonysága áll az előtérben, hanem önmagában annak a lehetőségnek a bevezetése a munkajogba, hogy a nem méltányos munkáltatói teljesítés-meghatározás nem kötelező a munkavállalóra.¹⁵⁸

Ezen a ponton kapcsolódik a munkajogviszonyhoz a teljesítési kötelesség, és az ún. *vertragliche Opfergrenze* intézménye. A munkajogviszonyból származó teljesítés, valamint ennek lelkiismereti okokból történő megtagadása valójában egy kötelesség-kollízió. A munkáltatónak a teljesítés folyamatának meghatározása során, de adott esetben ezen túl is, tekintettel kell lennie a már ismert körülményekre, azaz míg a munkavállalót terheli a *Treu und Glauben* követelménye szerinti teljesítési kötelesség, addig a munkáltatónak a munkajogviszony sorát úgy kell alakítania, hogy lelkiismereti okokból történő teljesítés megtagadás feloldható legyen.¹⁵⁹ Csak az eset összes körülményének birtokában lehet a meg-

154 Söllner 1969, 34.

155 Konzen–Rupp 1990, 20–21.

156 Zöllner 1976, 236.

157 Zöllner 1976, 221–256.

158 Konzen–Rupp 1990, 121–122.

159 Jó példa erre a BAG AP Nr.23 zu § BGB, Bl.5. eset. Az ügyben a török munkavállalónak két hónap rövidített időtartamú katonai szolgálatot kellett teljesítenie hazájában, és erre nézve kért valamilyen megoldási lehetőséget német munkaadójától. A munkaadó aláíratott vele egy munkavállalói felmondási nyilatkozatot a katonai szolgálatra való hivatkozással, miközben szóbeli ígéretet tett a munkavállaló visszavételére. Miután ezt a későbbiekben megtagadta, a munkavállaló a felmondási nyilatkozatát megtámadta, kérve munkajogviszonyának helyreállítását, azaz visszavételét. A BAG a felülvizsgálati kérelem alapján helyt adott a munkavállaló kereseti kérelmének. Indokolásában kifejtette, hogy az ilyen esetekben mind a munkáltató, mind a



felelő jogkövetkezményt meghatározni. Általában az alábbi esetek jöhetnek számításba. Az első, a munkajogviszony további fenntartása. Ez főszabályként akkor lehetséges, ha a munkáltató képes felajánlani másik teljesítési lehetőséget, anélkül, hogy üzletmenete, belső üzemi rendje vészhelyzetbe kerülne. A második lehetőség, a munkajogviszony rendes felmondással történő megszüntetése, a munkavállaló személyében felmerült okra hivatkozva. Erre általában akkor kerül sor, ha a munkavállaló kellő okkal tagadja meg a teljesítést, azonban a munkáltatótól a munkajogviszony fenntartása nem várható el. A harmadik megoldás tulajdonképpen nem illeszkedik ebbe a sorba, nevezetesen a munkajogviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetése. Ebben az esetben ugyanis valójában nem beszélhetünk valódi lelkiismereti konfliktusról, hiszen a munkavállaló a későbbiekben – a teljesítés során – maga hozza olyan helyzetbe a munkáltatót, hogy az a munkajogviszony fenntartására képtelen. Itt tehát nincs szó a teljesítés nem méltányos meghatározásáról a munkáltató részéről.

235. E munkában részletesen nem térek ki az ún. *Tendenzbetrieb* intézményére, és az ezzel kapcsolatos problémákra, fontossága miatt azonban érintem.¹⁶⁰ A *Tendenzbetrieb* összefoglaló elnevezése mindazoknak a munkáltatóknak, amelyek közvetlenül valamilyen politikai, koalíciós, konfesszionális, karitatív, nevelési, tudományos, művészeti vagy éppen ismeretterjesztő tevékenységet folytatnak.¹⁶¹ Ezeknek a munkáltatóknak a tevékenysége mögött tehát egy meghatározott ideológiai, tudományos, művészeti stb. irányultság áll, amely közvetlenül kihat a munkavállalók lelkiismereti, gondolatszabadságára, valamint a véleménynyilvánítás szabadságára.¹⁶² Ebben a kontextusban ugyanis a munkavállaló meggyőződési szabadsága ütközik az ő ún. *Tendenzträger* mivoltával. Ez közelebbről azt jelenti, hogy az adott rendeltetést hordozó munkavállalónak minősül minden olyan személy, aki a BetrVG 118. §-ában meghatározott munkáltatóval áll munkajogviszonyban, és tevékenysége egyben fémjelzi az adott munkáltató/vállalkozás rendeltetését. Ebben az összefüggésben a munkavállaló mintegy önmagától korlátozza meggyőződése szabadságának terrénumát, már amennyiben ez a magatartás egyáltalán korlátozásnak tekinthető. Ez ugyanakkor azért lényeges, mert az esetleges konfliktusok előre láthatóak, illetve elkerülhetők, és ez jelentős mértékben korlátok közé szorítja a munkavállaló magatartásának mozgásterét. A *Tendenzbetrieb* minőség ugyanakkor a munkáltató magatartását is keretek között tartja, hiszen eleve nem határozhatja meg a munkavállaló teljesítését a vállalkozás tendenciájával, rendeltetésével nem összeegyeztethető módon.

Néhány eset jól példázza a *Tendenzbetrieb* és az ilyen jellegűnek nem minősülő munkáltató követelményrendszere és a munkavállalói magatartás közötti jelentős különbséget. Általában rögzíthető, hogy a meggyőződés szabadsága, ezen belül a gondolat- és a hit szabadsága az ember legbelsőbb magánszférájá-

munkavállaló számára hátrányos következményeket fel kell mérni, és ez képezheti a mérlegelés alapját. Ezzel szemben azt a külföldi állampolgárságú munkavállalót, akinek hazája törvényei értelmében egy éves katonai szolgálatot kell teljesítenie, már nem védi az *Arbeitsplatzschutzgesetz*, és ennek megfelelően munkajogviszonya a munkavállaló személyében felmerülő ok miatt rendes felmondással megszüntethető. Lásd BAG NZA 1989, 464 2 AZR 682/87 (Frankfurt)

160 Mitscke 1979; Noll 2001; Richardi 2003.

161 A *Tendenzbetrieb* legáldefinícióját lásd a *Betriebsverfassungsgesetz* 118. § (1) bekezdésében. Ennek értelmében: „Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend 1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder 2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet, ...“

162 Lásd ezzel összefüggésben BVerfGE 52, 283 – *Tendenzbetrieb-Urteil*.





hoz tartozik. A GG 4., illetve 5. cikkelyéhez kötődik ebben a kontextusban a 6. cikkely, amely többek között a házasság különös védelmét rögzíti. A BAG egyik ítélete¹⁶³ nem csupán a *Tendenzbetrieb* versus alapjogok viszonylatában figyelemreméltó. Az adott ügyben egy katolikus missziós gimnázium – amelynek vezetését ferences szerzetesek látták el – egyik tanárnője, aki egyébiránt szintén római katolikus vallású volt, férjhez ment egy szintén római katolikus elvált férfihez. A munkáltató ezért a munkavállaló személyében rejlő okra hivatkozva rendes felmondással megszüntette a munkajogviszonyt. A BAG a felülvizsgálati eljárásban kifejtette, hogy ebben az ügyben a munkavállalói alapjogokkal szemben a munkáltató szempontjait az is befolyásolja, hogy a GG 140. cikkelye értelmében¹⁶⁴ az egyházak saját öngazgatással rendelkeznek. A bíróság megállapította, hogy nem minden egyházi intézményben foglalkoztatott munkavállaló esetében állapítható meg olyan szoros lojalitásbeli köteletség, mint ebben a konkrét ügyben, azonban ebben az ügyben a rendes felmondást szociálisan igazoltnak minősítette.¹⁶⁵ Általában elmondható, hogy a jogalkalmazás a munkavállalót megillető alapjogokkal következetesen szembeállítja a *Tendenzbetrieb* jellegéből fakadó követelményeket, és megfigyelhető, hogy időközben meglehetősen pontosan kidolgozta az egyes munkavállalói magatartások közötti különbségtételt.¹⁶⁶

236. A lojalitásnak, a *Treu und Glauben* elvének kiemelkedő szerepe van a munkáltató véleménynyilvánítási szabadságának korlátozásában is. Mielőtt azonban magukat a tartalmi elemeket vizsgálom, szükséges egy bizonyos vitatott tényezőre felhívni a figyelmet. A *Grundgesetz* 5. cikkelye (2) bekezdésének értelmében a véleménynyilvánítás szabadságát meghatározott célból csak általános törvények korlátozhatják.¹⁶⁷ Kérdés, hogy a munkajogviszony vonatkozásában található-e ilyen általános törvény.¹⁶⁸ A válasz két kiindulóponton nyugszik. Az egyik, a munkajogviszony magánjogi kötelelem minőségét helyezi előtérbe, amennyiben a munkajogviszonyra a BGB szabályai alkalmazandók. A másik, hogy a munkajog-

163 BAG, Urteil vom 31. 10. 1984 – 7 AZR 232/983 (LAG Niedersachsen).

164 A *Grundgesetz* 140. cikkelye értelmében – többek között – a Weimari Alkotmány 137. cikkelye alkalmazandó. Ennek megfelelően: „(3) Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.”

165 Hasonló ítéletet lásd BAG Urteil vom 25. 4. 1978. Általában a lojalitás köteletségéről a *Tendenzbetrieb* tekintetében meghatározó a BVerfGE 70, 138 – *Loyalitätspflicht*. Kiemelendő a határozat két eleme: „1. Die Verfassungsgarantie des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gewährleistet den Kirchen, darüber zu befinden, welche Dienste es in ihren Einrichtungen geben soll und in welchen Rechtsformen sie wahrzunehmen sind. Die Kirchen können sich dabei auch der Privatautonomie bedienen, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen und zu regeln. Auf dieses findet das staatliche Arbeitsrecht Anwendung; hierbei bleibt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wesentlich. Das ermöglicht den Kirchen, in den Schranken des für alle geltenden Gesetzes den kirchlichen Dienst nach ihrem Selbstverständnis zu regeln und die spezifischen Obliegenheiten kirchlicher Arbeitnehmer verbindlich zu machen. ... 5. Liegt eine Verletzung von Loyalitätspflichten vor, so ist die weitere Frage, ob sie eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigt, nach den kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften des § 1 KSchG, § 626 BGB zu beantworten. Diese unterliegen als für alle geltendes Gesetz im Sinne der Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV umfassender arbeitsgerichtlicher Anwendungen.”

166 Kitűnő példa erre a BAG Urteil vom 03. 11. 1982 – 7 AZR 5/81 (Stuttgart). Ebben az ügyben egy színház szóló- és első kürtösének mondott fel a munkáltató, mert a vezető karmester a kürtös gyenge teljesítménye miatt nem volt hajlandó a zenekarral fellépni. Ebből következően, a munkáltató ilyenkor vendég kürtöst volt kénytelen szerződtetni, és a munkajogviszonyban álló művész csak abban az esetben léphetett fel, ha a zenekart nem a vezető karmester irányította. A munkáltató a munkajogviszonyt rendes felmondással megszüntette, azonban annak ellenére nem kérte ki az üzemi tanács véleményét, hogy a munkavállaló az üzemi tanács tagja volt. A munkáltató arra hivatkozott, hogy a BetrVG 118. §-a alapján őt ilyen köteletség nem terheli. A BAG azonban rögzítette, hogy a munkavállaló érintett magatartása, teljesítménye nincs közvetlen összefüggésben a színház *Tendenzbetrieb* minőségével.

167 „Diese rechte finden ihre Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre.”

168 Lásd erről Remmert 1990, 8–9.





viszony alapján a munkavállalót a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelességen kívül számos mellékkötelesség terheli. Az irodalom és a jogalkalmazás napjainkra uralkodó felfogása szerint ezek közé tartozik a munkáltatói érdekek veszélyeztetésétől való tartózkodás, továbbá az ún. *Betriebsfrieden* védelme. Ebbe a körbe különösen azok magatartások, állítások, kijelentések tartoznak, amelyek nem felelnek meg a valóságnak, vagy egyébiránt sértik a munkáltató jó hírnevét, becsületét. A munkavállaló ilyen jellegű kötelességeit egyértelműen a BGB 242. §-ból vezetik le, de legalább ennyire jelentősége van a munkavállaló ún. hűségkötelessége (*Treuepflicht*),¹⁶⁹ amely a munkajogviszony ún. személyiségi-közösségi minősítésével függ össze.

Az esetek jelentős része jószerével két nagy területet ölel fel. Az egyik általában a munkáltató érdekeinek védelme, vagy legalábbis tekintetbe vétele, a másik a szorosabb értelemben vett belső üzemi béke megsértésétől való tartózkodás, amely ezen belül is két ügykörre tagozódik, úgymint a munkavállaló politikai véleménynyilvánítása, valamint az érdekvédelmi tevékenysége. Ami a munkáltató érdekeinek védelmét, azok figyelembevételét illeti, általános tétel, hogy a munkavállaló ne cselekedjen a munkáltató vállalkozási érdekei ellenében. Erre a magatartásra jó példa a *DKP-Bankkaufmann* ügy.¹⁷⁰ A munkavállaló politikai tevékenységével – amelyet munkahelyén, de szabadidejébe folytatott – összefüggő felmondási indokot a BAG nem kifogásolta. A bíróság kifejtette, hogy a munkajogviszonyból eredeztethető kapcsolatrendszer a munkavállaló magatartását közvetlenül befolyásolja. Lényeges, hogy a jogalkalmazás nem önmagában a DKP tagságra alapított felmondást találta megalapozottnak,¹⁷¹ hanem azt a tevékenységet tartotta jogellenesnek, amely a munkáltató ügyfeleit zavarta, és így a munkavállaló érdekét sértette. A BAG végső konklúziója figyelemreméltó, amennyiben rögzítette, hogy a munkavállalónak a munkajogviszony létesítése során mintegy számolnia kell azzal a lehetőséggel, hogy véleménynyilvánítási jogát e jogviszonyból származó kötelességeinek teljesítése korlátozni fogja.

Az ún. *Betriebsfrieden* dogmatikai meghatározása hiányzik. A BAG egy adott ügyben az alábbi meghatározást adta: az üzemi béke az üzemhez (ebben a kontextusban munkáltatóhoz) tartozó közösséget magában foglaló állapot, amely összeköti a munkáltatónál dolgozó munkatársakat, és amely függ mindazoktól a tényezőktől, amelyek – beleértve a munkáltatót is – amelyek az együttélést és az együttműködést a munkáltatóhoz tartozók tekintetében lehetővé teszik, azt megkönnyítik, vagy csupán csak elviselhetővé teszik.¹⁷² Mint ahogyan a munkavállalók politikai magatartásának minősítésénél érintettem, a *Betriebsfrieden* megsértéséhez sem elégséges csupán valamiféle absztrakt veszélyre hivatkozni, hanem konkrét, az adott környezetben megjelenő, ott hatását kifejteni képes munkavállalói magatartásra van szükség. Ebbe a csoportba alapvetően két ügykör tartozik. Az egyik a munkahelyen terjesztett különböző szórólapokkal kapcsolatos, a másik – ezzel szinte rokon – a különféle emblémák, jelvények viselése. Mindkettő rendkívül ké-

169 Lásd erről részletesen Tomandl 1974; Klatt 1990; Panosch 1993.

170 BAG AP Nr. 2 zu § 134 BGB.

171 Lásd ezzel kapcsolatban a BAG Urteil vom 28. 09. 1989 – 2 AZR 317/86 (Niedersachsen). Ebben az ügyben a BAG kifejtette, hogy a DKP tagság önmagában, mintegy általánosságban még nem elegendő ok a munkavállaló személyében történő okra való hivatkozással a munkajogviszony megszüntetésére, hanem a munkáltatónak olyan konkrét körülményeket is bizonyítania kell, amelyek a munkajogviszonnyal összefüggésben erősítik meg a munkavállaló alkotmányhoz való hűtlenségét. [Lásd a GG 5. cikkely (3) bekezdésének fogalmazását: *Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.*]

172 BAG AP Nr. 73 zu § 626 BGB.



nyes terület. A munkavállalónak ugyanis alapvető joga van ahhoz, hogy a munkáltatót kritizáló véleményét kinyilvánítsa. Újabban tipikus példája ennek a privatizáció, a kiszervezés, az üzemátadás stb. elleni tiltakozás, példának okáért röplapok terjesztésével.¹⁷³ Mára egyértelművé vált, hogy önmagában ez a cselekmény mindaddig a véleménynyilvánítás alapjogának védelme alatt áll, amíg nem okoz konkrét zavart a munkáltató üzlet-, illetve üzemmenetében.¹⁷⁴ Másképpen alakul a jogok és a kötelességek, illetve az egyes jogok hierarchiája abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató érintő kritikát nyilvánosságra hozza, példának okáért ezt a sajtóban közli. Ilyen esetekben a munkavállalót terhelő ún. *Rücksichtspflicht* lép előtérbe.¹⁷⁵

Úgy tűnik, hogy az ún. *Plakettenfalle* döntésekben a bíróságok mintha visszafogottabb, sőt – mint ahogyan *Remmert* megjegyzi – restriktívebb nézetet képviseltek. Az egyik nagy vitát kavart ügy viszonylag korai, 1968-ból való,¹⁷⁶ és az év szám sokat elárul a bíróság felfogásáról. Ez az időszak az általános gazdasági és politikai elégedetlenség korszaka volt, és a kritizált rendszer egyik szimbóluma – többek között – a Springer Verlag volt. A munkavállalók tiltakozásukat kifejezve „*Enteignet – Springer*” kitűzővel jelentek meg munkahelyükön. A bíróság megállapította, hogy a kitűző komolyan veszélyezteteti a munkahelyi békét, és ebből következően ez a munkavállalói magatartás nem megengedett. Hasonlóan határozott a BAG az *Anti-Strauß-Plakette-ügyben*.¹⁷⁷ A bíróság ebben az ügyben szintén a munkahelyi béke súlyos veszélyeztetése miatt tartotta megengedhetetlennek a „*Strauß – nein danke*” érme kitűzését a munkahelyeken.¹⁷⁸

237. A véleménynyilvánítás szabadsága a közelmúlt munkajogi jogalkalmazásában nyomatékosan jelen van, és megosztotta az irodalmat is. Mint ahogyan a fentiekben az *allgemeines Gesetz* problematikájával összefüggésben érintettem, egyes szerzőkben az váltott ki kritikát, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítását általános törvény nem korlátozza, amennyiben a munkajogviszonyra kifejezetten ilyen jellegű törvény nem vonatkozott. Mások nem tartották egyértelműnek az ítélkezési gyakorlatban az alapjogok és a munkajogviszonyt meghatározó normák közötti kölcsönhatás érvényesülését – különös tekintettel az említett politikai töltésű határozatokra. Egyes eseteken hiányolták az egyes munkavállalói kategóriák közötti kellő differenciálást, valamint a munkahelyen belüli és kívüli magatartások közötti markáns különbségtételt. Heves vitát váltott ki a munkahelyen történő politikai tevékenység megítélése, amennyiben a jogalkalmazás messzemenően megkísérelte a munkavállalókat távol tartani az ilyen jellegű magatartástól. Ezzel összefüggésben vitatott a már idézett munkahelyi béke fogalmának az a kitétele, amely a munkáltatót, illetve a *Betriebsinhabert* is a közösség tagjának minősítette. Ezzel a megoldással szemben többen azt vetették fel, hogy a munkáltató – mint a közösség része, és így a belső munkahelyi béke egyik részese – a munkavállalóját akár felmondással is sújthatja véleménykülönbség esetén, hiszen ez a munkahelyi bé-

173 BAG Urteil vom 14. 02. 1996 – 2 AZR 274/95 (Köln).

174 Elemzését lásd Münchener/Richardi 1993, § 51 RdNr. 72.

175 BAG Urteil vom 28. 9. 1972 – AP Nr. 2 zu § 134 BGB.

176 Az Arbeitsgericht Berlin határozatát közli a *Betrieb Berater* 1968, 251.

177 BAG Urteil vom 9. 12. 1982 – AP Nr. 73 zu § 626 BGB.

178 A bíróság álláspontja szerint egy kb. 12–15 cm átmérőjű feltűnő kitűző viselése már túlmutat a munkatársak közötti politikai tartalmú magánbeszélgetésen, és pártpolitikai szempontok alapján olyan ellentéteket szíthat, amely veszélyezteteti a munkahelyi békéjét.





két fenyegeti.¹⁷⁹ Még élesebb vélemény szerint a jogalkalmazás felfogása egyenesen odáig is vezethetne, hogy a véleménykülönbség terjedelmét maga a munkáltató határozhatná meg egyoldalú döntésével.¹⁸⁰

Mind a véleménynyilvánítás, mind a meggyőződés szabadsága érvényesülésének viszonylatában kiemelendő, hogy az egyént az alapvető állampolgári kötelességein túl egyéb, szerződésben vállalt kötelességek is terhelik. Míg az előbbi teljesítése fontos az állam, végeredményben egy adott közösség számára, addig utóbbi a szerződéses partner számára lényeges. A munkavállaló magatartásának egyik leglényegesebb magánjogi korlátozása a szerződésben vállalt kötelesség teljesítése. A közeg, amelyben a munkavállalónak teljesítenie kell, magánjogi szerződéssel alapított magánjogi kötelem.¹⁸¹ Ez a magánjogi kötelem – mint egyfajta *Sonderverbindung* – szűkebb értelemben egyszerűen a hitelező követelésének a kielégítésére szolgál,¹⁸² tágabb értelemben azonban egy rendkívül összetett kapcsolat,¹⁸³ amely a fő jogon és a fő kötelességen kívül még számos elemet tartalmaz.¹⁸⁴ Mindezek a kötelességek – különösen az adósi pozícióban lévő félre vetítve – az a célt szolgálják, hogy magát a teljesítést, pontosabban a szerződésnek megfelelő teljesítést segítsék elő.¹⁸⁵

Mint ahogyan e munkában már több alkalommal is elemeztem a munkajogviszony magánjogi kötelem minőségét, sem a szabályozás, sem a magánjogi és a munkajogi dogmatika érdemben nem vonta kétségbe.¹⁸⁶ A munkajogviszony ugyanakkor olyan sajátosságokkal is rendelkezik, amelyek a teljesítés kötelessége és a teljesítés megtagadása szempontjából megkerülhetetlenek. A felek egyenlősége-egyenlőtlenségével kapcsolatban *Merz* találóan mutat rá arra, hogy a munkajogviszony keletkezésében – többségében – alig különbözik egy tömeges adásvételi szerződéstől, amelyben a munkavállalónak csupán annyi lehetősége van, hogy a munkál-

179 Ezt a korábbi irodalomban különösen *Conrad* elemezte. Lásd Conrad 1965, 36.

180 Az erre vonatkozó véleményeket ismerteti Remmert 1990, 17.

181 A magán szerződés-munkajogviszony, magánjogi szerződés-magánjogi kötelem problematikáját lásd részletesen Boemke 1999.

182 Lásd a BGB 241. § (1) bekezdésének első mondatát: „*Kraft des Schuldverhältnisses ist der Gläubiger berechtigt, von dem Schuldner eine Leistung zu fordern.*” Más megfogalmazásban lásd a Ptk. 198. § (1) bekezdését.

183 A magánjogi kötelem komplexitását többfajta módon fejezték ki. Mindegyik minősítés mutatja e kapcsolat bonyolultságát és árnyalt összetettségét. Lásd Boemke 1999, 11–13.

184 Így megtalálható benne az együttműködés, a tájékoztatás kötelességessége, a kötelem tárgyával összefüggő számos magatartásbeli kötelesség, oltalmi- és védelmi kötelesség, bizonyos befolyásolási kötelesség, a szerződés teljesítéséhez kapcsolódó hűségkötelesség. Boemke 1999, 24–25.

185 E helyütt nem térek ki arra a dogmatikai vitára, amely a jogkövetkezmények hozzárendelődésével kapcsolatban bontakozott ki, különösen a német jogban. Az alapvető kérdés tulajdonképpen az volt, hogy a jogkövetkezmények a szerződéshez, vagy a jogviszonyhoz kapcsolódnak. A munkajog vonatkozásában sajátos megközelítésben tárgyalta *Siebert*. Álláspontja értelmében a munkajogviszonyon általában egy foglalkoztatási jogviszonyt (*Beschäftigungsverhältnis*) értünk. Ez egyben azt jelenti, hogy ténylegesen valamilyen munkát kell teljesíteni, függetlenül attól, hogy a munkavégzési kötelesség fennáll-e vagy sem. Ezáltal lehetséges a munkajogviszony munkaszerződésből, de akár egyéb szerződésből is. Mindebből következően lehetséges a foglalkoztatást egy szerződéses alapozású kötelességből levezetni úgy azonban, hogy a munkaszerződést, mint szükséges jogalapot nem feltétlenül tartjuk meg. Így tehát a munkaszerződés és a foglalkoztatási jogviszony ezennel önállóan állnak egymással szemben. *Siebert* szerint ugyanakkor fel kell tenni azt a kérdést is, hogy milyen jogkövetkezmények rendelkeznek a munkaszerződéshez, illetve a foglalkoztatási jogviszonyhoz. *Siebert*, 1935, 32.

186 Kétségtelen, hogy ezzel kapcsolatosan – különösen a német jogban – számos kritika fogalmazódott meg, azonban azt komolyan senki sem vitatja napjainkban, hogy a munkajognak ne a BGB lenne az otthona. A kritikákkal összefüggésben lásd Adomeit 1986; Reuter 1989. A munkajog és a polgári jog egybetartozását ugyan fenntartásokkal fogadja *Gamillscheg*, de a hivatkozott okfejtést mégis lásd *Gamillscheg* 1976. A kezdeti kételyekkel összefüggésben lásd a BVerfGE 7, 342 (*Hamburgisches Urlaubsgesetz*) döntését. Ebben az alkotmánybírósgá kifejtje: „*Das Arbeitsrecht wird nicht vom bürgerlich-rechtlichen Kodifikationsprinzip (Art. 3, 55, 218 EGBGB) erfaßt, denn es hat sich als Ganzes – einschließlich seiner Privatrechtsnormen – im Laufe der letzten Jahrzehnte zu einem selbständigen und eigenständigen Rechtsgebiet entwickelt, das neben dem bürgerlichen Recht steht.*”





tató által meghatározott feltételeket elutasítsa, vagy azokat elfogadja.¹⁸⁷ A munkajogviszony létesítésétől függetlenül létező alárendeltségi elem azonban látszólag paradox módon a munkavállaló meggyőződési és véleménynyilvánítási szabadságának sajátos védelmet ad. Ahhoz ugyanis, hogy a felek a teljesítés folyamatában egyenlők maradhassanak, a jognak a munkajogviszonyon belül fokozottan kell biztosítania a munkavállaló védelmét. A tárgyalta szabadság érvényesülése jól mutatja a munkajogviszony rendkívül törekeny egyensúlyát, amelyben – hasonlóan az egyenlő bánásmód követelményének érvényesüléséhez – bizonyos elvek rögzítése mellett – szinte valamennyi esetsorozat önálló elemzést igényel.

f) A meggyőződés szabadsága érvényesülésének sajátosságai a magyar munkajogban

238. Az Alkotmány szabályozási struktúrája a meggyőződés szabadsága tartalmának felosztása tekintetében minőségében nem tér el általában az alkotmányok e tárgyú szabályozásától. Az alkotmány 60. §-a a gondolat, a lelkiismeret és a vallás szabadságát rögzíti, meghatározva ennek egyéni és kollektív relációit. Lényeges a 60. § (4) bekezdése, amennyiben az alkotmányozó utal a lelkiismereti és vallásszabadságról szóló törvényre, illetve annak elfogadási módjára. A lelkiismereti és vallásszabadságról, valamint az egyházakról szóló 1990. évi IV. törvény szintén több adalékkal szolgál a tárgyalta szabadság értékeléséhez és érvényesüléséhez. Témám szempontjából rendkívül fontos a lelkiismeret – illetve konkrétan a vallás – szabadságának, illetve e szabadság kinyilvánításának egyenlőségi felfogása.¹⁸⁸ A törvény 3. § (1) bekezdésének értelmében vallása, meggyőződése és azok kinyilvánítása, illetőleg gyakorlása miatt senkit semmilyen hátrány nem érhet és semmiféle előny nem illet meg. Az indokolás ezt a rendelkezést alapvetően közjogi megközelítésben értelmezi, amennyiben „az állam szempontjából az egyes vallások, meggyőzések azonos elbírálás alá esnek, illetőleg az állami szerv döntésénél ilyen tény – ritka, törvényi kivételtől eltekintve (alternatív katonai szolgálat) – nem vehet figyelembe”. A 4. § rögzíti, hogy a lelkiismereti és vallásszabadság gyakorlásában senkit sem szabad akadályozni, a jog gyakorlása azonban – ha törvény másként nem rendelkezik – nem mentesít az állampolgári kötelezettség teljesítése alól. A mondat két részének együttes értelmezése ismét csak arra a következtetésre vezet, hogy e szabadság korlátozásának bizonyos közjogi vetületeit rendezi az Alkotmány, amelyet megerősít az indokolás szövegezése is. Tanulmányos a 6. §, valamint 17. § összevetése. Az előbbi értelmében az egyéni és közösségi vallásgyakorlást lehetővé kell tenni a szociális, egészségügyi, gyermek- és ifjúságvédelmi intézményben gondozott, a büntetés végrehajtási intézetben fogva tartott számára. Az indokolás itt sem kapcsolódik témánkhoz. A jogalkotó kifejti, hogy az egyén – többnyire nem saját akaratából – olyan intézménybe, szervezetbe kerül, amelynek szigorúan zárt rendje, fegyelme van. Az indokolás a börtönt és a kórházat jelöli meg ilyenként. A fogalmazásból és az indokolás szövegkörnyezetéből kiderül, hogy példának okáért a „személy” a kórházba nem munkavállalóként megy, hanem betegként, és mivel „a lelkiismereti és vallásszabadság az em-

187 Merz 1970, 2–3. Mindezzel összefüggésben ugyanakkor megjegyzendő, hogy ez nem feltétlenül a munkáltató gazdasági fölényének köszönhető, hanem a tömegszolgáltatás, a tömegfogyasztás által kialakult szerződési, szerződéskötési struktúráknak. Lásd ezzel kapcsolatban a BVerfGE 89, 214 (*Bürgschaftsverträge*) döntését.

188 Ennek jelentőségét lásd a negatív és a pozitív koalíciós szabadság tárgyalásánál. Lásd e munka Második Rész I. Fejezetét.





ber legszemélyesebb joga, ennek gyakorlását még ebben a helyzetben sem lehet megvonni”. Az indokolás a következő bekezdésben rögzíti: „a szociális, egészségügyi, gyermek- és ifjúságvédelmi intézményekben, a büntetés végrehajtási intézetekben – rendeltetésüket figyelembe véve – olyan működési rendet kell kialakítani, hogy az ott gondozottak, illetőleg fogva tartottak vallásukat – akár egyénileg, akár közösen – gyakorolhassák”. A 17. § (2) bekezdése értelmében az egyházi jogi személy az állam által fenntartott nevelési és oktatási intézményben – a tanulók és a szülők igényei szerint – nem kötelező jelleggel (fakultatív tantárgyként) vallás-oktatást tarthat. Nyilvánvaló, hogy az egyház által létesített és fenntartott létesítményekben (nevelési-oktatási, kulturális, szociális, egészségügyi, sport, illetőleg gyermek- és ifjúságvédelmi területen) ez a probléma fel sem merül.

Látható, hogy az alkotmány, valamint a hivatkozott törvény egészében biztosítja e szabadság közjogi oldalát, azonban – egyébiránt hasonlóan a vizsgált országok megoldásaihoz – a meggyőződés szabadságának szerződéses viszonylatokban történő érvényesülése alapvetően az alkotmányos jogértelmezéstől függött. Az Alkotmánybíróság több határozata közül először a 4/1993. (II. 12.) határozatot szükséges elemezni.¹⁸⁹ Álláspontom szerint, az Alkotmánybíróság már határozata indokolása elején megfogalmazta a vallás-, illetve átfogóan a gondolat – és a lelkiismereti szabadság lényegi elemét: nevezetesen „bárki meggyőződése szerint élhessen...” A testület a vallásszabadság (de általában a meggyőződés szabadságát akként viszonyítja az emberi méltósághoz való joghoz, hogy – utalva a 64/1991. (XII. 17.) AB határozatra¹⁹⁰ – „a lelkiismereti szabadság és a vallásszabadság külön is nevesített joga azt ismeri el, hogy a lelkiismereti meggyőződés, s ezen belül, adott esetben a vallás az emberi minőség része, szabadságuk a személyiség szabad kibontakozásához való jog érvényesülésének feltétele.” A meggyőződés szabadsága általában, viszonya a véleménynyilvánítás szabadságához, ez utóbbinak az alapjogok hierarchiájában elfoglalt helye azt erősíti meg, hogy a véleménynyilvánítási szabadság – mint az ún. kommunikációs jogok „anyajoga – az Alkotmánybíróság szerint kiemelkedő helyet foglal el.

239. Mit jelent mindez a meggyőződés szabadsága és a szerződéses viszonyok relációjában. Nézetem szerint ebben a tekintetben is fontos az Alkotmánybíróság alábbi okfejtése. A testület egy korábbi határozatában¹⁹¹ rögzítette, hogy „a szabad véleménynyilvánításhoz való jog a véleményt, annak érték- és igazságtartalmára tekintet nélkül védi. Az Alkotmány a szabad kommunikációt – az egyéni magatartást és a társadalmi folyamatot – biztosítja, s nem annak tartalmára vonatkozik a szabad véleménynyilvánítás alapjoga. Mindez érvényes a vallásszabadságra is. A vallásszabadságnak szintén csak «külső korlátjai» lehetnek”. Ez ebben a kontextusban azért lényeges, mert ilyen „külső korlátnak” minősül a szerződéses kapcsolat másik alanyának valamely alapjoga. Az Alkotmánybíróság ezzel a problémával – jelesül a munkajogviszony (közalkalmazotti, szolgálati jogviszony) és a lelkiismereti szabadság kollíziójával már az egyik korai határozatában – ha nem is a fő tárgyalási vonalban – kénytelen volt foglalkozni. A 64/1991. (XII. 17.) AB határozatban a testület kitért az indítványozóknak arra az álláspontjára, amelynek

189 E helyütt csak azokat a részeket vizsgálom, amelyek szorosan kapcsolódnak a meggyőződés szabadsága és a szerződéses viszonyok témájához.

190 Az állam nem kényszeríthet senkit olyan helyzetbe, amely meghasonlása vinné önmagával, azaz amely összeegyeztethetetlen a személyiségét meghatározó valamely lényeges meggyőződésével.

191 Lásd a 30/1992. (V. 26.) AB határozatot.



értelmében alkotmányos mulasztás, hogy „a hatályos abortuszjogszabályok nem biztosítják az orvosok és egészségügyi dolgozók számára a terhesség-megszakítás elvégzése, illetve az abban való közreműködés megtagadásának lehetőségét lelkiismereti okból.” Az Alkotmánybíróság előremutatón nyomatékosította, az a követelmény, amelynek értelmében „az állam senkit sem kényszeríthet olyan helyzetbe, amely meghasonlásba vinné önmagával...”, nemcsak azt jelenti, hogy az állam ilyen kényszertől tartózkodjék, hanem azt is, hogy lehetővé tegye – ésszerű kérések között az alternatív magatartást. „Nem alkotmányellenes, ha ez utóbbi érdekében az, aki lelkiismerete szerint kíván cselekedni, olyan áldozatokra kényszerül, amelyek nem aránytalanok”.

Mielőtt az Alkotmánybíróságnak az ebből a tézisből származó indokolását elemzem, szükséges néhány előzetes megjegyzés. A meggyőződés szabadságával összefüggésben felmerülő alapjogi ütközések során az említett alternatív megoldásnak mindig és mindenütt különös jelentősége van. A meggyőződés szabadsága érvényesülésével összefüggő egyik leggyakoribb közjogi konfliktus a katonai, illetve a fegyveres katonai szolgálat lelkiismereti okok miatti megtagadása. A részletek mellőzésével utalok arra, hogy a magyar alkotmány is tartalmazza alternatív megoldás lehetőségét,¹⁹² a német *Grundgesetz* azonban kifejezetten rögzíti az e területen felmerülhető lelkiismereti konfliktust. A GG. 6 cikkely (3) bekezdésének értelmében senkit sem lehet meggyőződése ellenére fegyveres szolgálatra kényszeríteni.¹⁹³ E konfliktus feloldása olyan sajátos megoldást követelt, amely – ha nem is teljes egészében – tanulsággal szolgált a magánjog számára is.¹⁹⁴ Kétségtelen, hogy az alternatíva felajánlása ennél a tényállásánál kézenfekvőnek tűnik a GG 12a. cikkely (2) bekezdése révén. Ennek értelmében az érintett nem szabadul állampolgári kötelessége alól, hanem kötelességét a fegyveres szolgálaton kívül egyéb módon is teljesítheti.¹⁹⁵ Az alternatív teljesítési mód felajánlásának lényege, hogy az ne ütközzön az érintett lelkiismereti szabadságával, ugyanakkor más jog és a jogrend egésze se sérüljön.¹⁹⁶ Mit jelent mindez a magánjog számára? Mindenekelőtt azt, hogy a jogrend egészének úgy kell felépülnie, hogy legyen mód alternatív teljesítési mód választására. Másrészt jelenti az érintett fél magáról való gondoskodási képességének feltételezését, nevezetesen azt, hogy a magánjogi jogviszony létesítése során tisztában van a lehetséges konfliktushelyzetekkel, és ő maga is kellő gondossággal jár el ezek megelőzése érdekében.

A meggyőződés szabadságából adódó konfliktus megelőzésének, illetve feloldásának közjogi részével az Alkotmánybíróság határozata részletesen foglalkozik, nevezetesen az indítványozók mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességre történő hivatkozásával összefüggésben. A testület kifejtette, hogy „az abortuszt ellenző orvosokkal kapcsolatban az állam eleget tesz a lelkiismereti szabadság jogából folyó kötelezettségének, ha a munkajogi kötelesség alól lehetővé teszi a mentesülést, vagy ha lehetővé teszi olyan munkahelyek létesítését, ahol a nőgyógyász nem kénytelen meggyőződése ellenére abortuszt végezni. Ezek a lehetőségek a ha-

192 Az Alkotmány 70./H. § (2) bekezdését, amelynek értelmében akinek lelkiismereti meggyőződése a katonai szolgálat teljesítésével összeegyeztethetetlen, polgári szolgálatot teljesít.

193 Lásd erről Konzen–Rupp 1990, 25–28.

194 A *Bundesverfassungsgericht* gyakorlatából lásd többek között a BVerfGE 19, 135 (*Ersatzdienstverweiger* 1965), BVerfGE 28, 243 (*Dienstpflchtverweigerung* 1970), BVerfGE 48, 127 (*Wehrpflchtnovelle* 1977), BVerfGE 69, 1 (*Kriegsdienstverweigerung II*), BVerfGE 78, 391 (*Totalverweigerung I*), BVerfGE 80, 354 (*Totalverweigerung II*).

195 „Wer aus Gewissengründen den Kriegsdienst mit der Waffe verweigert, kann zu einem Ersatzdienst verpflichtet werden....Nähere regelt ein Gesetz, das die Freiheit der Gewissenentscheidung nicht beeinträchtigen darf...“.

196 Konzen–Rupp 1990, 26.



tályos jog alapján fennállnak”. A munkáltató utasításának végrehajtási kötelessége alóli mentesülés a hazai jogban is felveti a munkáltató egyoldalú teljesítés meghatározási jogának minősítését. Ezzel a témakörrel a hazai irodalomban részletesen *Román*¹⁹⁷ foglalkozott, és a német dogmatikai felfogáshoz hasonlóan megállapította, hogy a munkáltató konkretizálási jogát a munkaszerződés alapozza meg, és ez a szerződéses felhatalmazás nem terjed ki a munkaszerződés tartalmának egyoldalú megváltoztatására, csupán e kereten belül a teljesítési mód meghatározására. A munkáltató mérlegelési jogkörének tartalmi korlátja továbbá azzal a következménnyel jár, hogy minden esetben lehetővé kell tenni a joggyakorlás jogalkalmazás általi felülvizsgálhatóságát. Az utasítás teljesítése alóli mentesülés szabályai azonban időközben megváltoztak, hiszen az Alkotmánybíróság még a régi Mt. rendelkezéseinek figyelembevételével hozta meg határozatát. Az 1967. évi II. törvény 34. § (2) bekezdése értelmében a munkavállaló nem köteles teljesíteni a munkáltató utasítását, ha az – többek között – „az érdekét védő jogszabályba ütközik.” Az Alkotmánybíróság ebből azt a következtetést vonja le, hogy „az utasításnak megfelelő munkavégzés törvényi kötelessége tehát már ezen a meglehetősen alacsony gáton megtörik.” A testület álláspontja szerint „a munkahelyi előljáró hatalmát a jog nem helyezheti a dolgozók jogszabályban elismert érdekei elé (akkor sem, ha az adott esetben egyéni érdeksérelem nem lenne bizonyítható)...”. Majd az indokolás a következőképpen folytatódik: „Még kevésbé lehet a munkáltatói utasítás az alapjogok, és köztük a lelkiismereti szabadság érvényesítésének gátja. A lelkiismereti szabadságot törvény is csak más alapjog vagy alkotmányos kötelesség érvényesülése érdekében, s kizárólag a szükségesség és arányosság keretén belül korlátozhatja. A lelkiismereti szabadsággal ellentétes munkáltatói utasítás végrehajtását a dolgozó tehát megtagadhatja. Ez az utasítás-megtagadás bírói jogvédelem alatt áll. Az Alkotmánybíróság megjegyzi, hogy a lelkiismereti szabadság bírósági úton történő alanyi jogi jellegű védelme akkor is fennállna, ha a Munka Törvénykönyve nem teremtené meg a fenti hivatkozási alapot. A bíróság e nélkül is alkalmazhatná a munkaügyi perben az Alkotmány 60. §-át a munkáltatói utasítás alóli mentesség megalapozására. Jogalkotói mulasztásról tehát ekkor sem beszélhetnénk; a hatályos jogot tekintve pedig az indítvány különösen alaptalan”.¹⁹⁸

Az Alkotmánybíróság ezt követően utal a munkavállaló felelősségére is, habár az indokolás e részének felvezető mondata ebben a tekintetben kétséget ébresztő. Ennek értelmében ugyanis: „a munkakörhöz tartozó egyes feladatok elvégzésének rendszeres megtagadása a lelkiismereti szabadság érvényesítése szempontjából ugyanolyan elbírálás alá esik, mint adott munkáltatói utasítás eseti megtagadása”. A két tényállás minőségében valóban azonos elbírálás alá esik, azonban az előbbi tényállás kialakulásának nem lehet esélye. Az ugyanis előfordulhat, hogy a munkajogviszony hatálya alatt a munkavállaló olyan munkáltatói utasítást kap, amely még a munkajogviszony tartalmának keretei között rendel el valamilyen addig nem végzett feladatot. Ez lehet olyan munka is, amely a munkavállaló munkakörébe tartozik, de addig ilyen munkára még nem került sor, de az esetek többségében ez munkakörbe nem tartozó munka, amelyet a munkáltató eleve csak korlátozásokkal rendelhet el. A korábbi Mt 35. § (1) bekezdése alapján az ilyen munka elrendelése a munkavállaló beosztására, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel reá „aránytalan sérelemmel” nem járhat. Az uta-

197 Román 1972, 1977.

198 Lásd ezzel összefüggésben az alapjogok hatályával kapcsolatos elemzést.





sításnak a munkavállaló érdekét védő jogszabályba ütközése esetén magától értendően 1989-ig fel sem merült a lelkiismereti konfliktus problematikája, annak ellenére, hogy 1989. X. 23-át megelőzően is rendelkezett az alkotmány a lelkiismereti és a vallásszabadságról.¹⁹⁹ Ennek megfelelően az aránytalan sérelem tekintetében sem jött szóba, mint a munkakörbe nem tartozó munka elrendelésének korlátja. Eltekintve egyelőre a két Mt. közötti különbségtől, a munkavállaló az ilyen utasítást valóban megtagadhatja abban az esetben, ha a munkaszerződés megkötésekor nem tudhatott arról, hogy esetenként olyan munkát is el kell látnia, amely meggyőződésével összeegyeztethetetlen.²⁰⁰ A rendszeres megtagadás gyakorlati képtelenségére utal az Alkotmánybíróság is, amikor kifejti, hogy „alaptalan a lelkiismereti okra hivatkozás, ha az azzal össze nem egyeztethető tevékenység – akár általában, akár a dolgozó által választott munkahelyen – a munkakör lényegéhez tartozik.” Ez természetesen más megfogalmazásban azt jelenti, hogy a munkavállalónak tisztában kell lennie a munkaszerződés megkötésekor a munka jellegével, azaz utólag már nem merülhet fel meggyőződésből származó konfliktus. Nyomatékosítom, hogy ebben a kontextusban irreleváns, hogy egy alkalommal, vagy rendszeresen fordul elő az adott tényállás.

240. Az utasítás megtagadása tekintetében a hatályos Mt. szabályozása anynyiban változott, hogy a 104. § (2) bekezdéséből kimarad az „érdekét védő jogszabály” kitétel. Ennek ellenére a munkavállaló megtagadási joga a korábbi szabályozáshoz képest rendkívül kiszélesedett. A rendelkezés értelmében nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik – azaz bármilyen jogszabályba, illetve kollektív szerződésbe. Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a munkavállaló megtagadhatja a rendeltetésellenes joggyakorlás követelményeibe ütköző utasítást is, ugyanis a teljesítés nem okozhat a munkavállalónak jelentősebb érdekséreelmet, mint amekkorát annak elmaradása jelentene a munkáltató számára. A munkavállalónak ez a joga azonban álláspontom szerint mindenképpen ahhoz a feltételhez kötött, hogy a meggyőződésből származó konfliktus a munkaszerződés megkötését követően merüljön fel, azaz nem előre látható, és ebből következően elkerülhetetlen legyen. Erre utal az Alkotmánybíróság is, amikor kifejti, hogy „az orvosilag nem indokolt terhesség-megszakítás elvileg nem szükségszerű része a szülész-nőgyógyászati munkakörnek. Ezért az abortuszt ellenző orvos általában hivatkozhat a lelkiismereti szabadság jogára (hacsak nem abortusz-klinikán helyezkedett el)”.

Mindettől függetlenül – különös tekintettel a német jog megoldásával összefüggésben leírtakra – a hazai szabályozás hiányérzetet kelt. A Ptk. nem tartalmaz a BGB 315. §-ában foglaltakhoz hasonló jellegű szabályt, de ha létezne is ilyen, kétséges lenne munkajogi alkalmazása, a polgári jog és a munkajog kapcsolatrendszerének labilitása miatt. Az Mt. bizonyos rendelkezéseiből legfeljebb közvetett módon lehet következtetni a munkáltató általános egyoldalú teljesítés-meghatározá-

199 Lásd az Alkotmány korábbi 63. §-át. (A szöveg 1972. IV. 26-tól 1989. X. 23-ig volt hatályban.) A korabeli Mt. kommentárok ezt a tényállást elsősorban a fiatalok, a nők védelme tárgyában hozott rendelkezésekre vonatkoztatták. Lásd Nagy-Weltner 1978, I. kötet 470–472. Radnay 1989, 271.

200 A régi Mt., illetve a kapcsolódó korabeli jogszabályok, de főképpen a gyakorlat miatt ez aligha volt realitás. A kommentárok is hangsúlyozzák, hogy a munkakörben történő megállapodás során az esetek döntő többségében a különféle szabályzatok és az akkor még általánosnak tekinthető munkaköri leírás miatt a munkavállalónak nem nagyon lehetett kétsége a várható munka jellegéről. Nagy-Weltner 1978, I. kötet 470–472.



si jogának korlátjaira. Az általános együttműködési kötelességen, valamint a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményén túl,²⁰¹ ebből a szempontból hivatkozási alap lehet az Mt. 102. §-a, amely a munkáltató bizonyos kötelességeit foglalja össze. A munkáltató köteles – többek között – a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló „a munkajogviszonyból eredő jogait és kötelességeit teljesíteni tudja”. A rendelkezés szövegezése azt sejteti, hogy a jogalkotó csak a munkajogviszonyra koncentrált, és nem általában a munkavállalóként jelenlévő egyén alapjogaira. Mindebből levonható az a következtetés, hogy a munkáltató egyoldalú teljesítés meghatározása a hazai jogban nem került olyan korlátok közé, amelyek meghatározott konfliktushelyzetekben mintegy zsinórmértékül szolgálhatnának a jogalkalmazás számára. Ami pedig a jogkövetkezményeket illeti megállapítható, hogy különösen a felmondásvédelmi rendszer kollektív munkajogi hiánya miatt, a munkaügyi bíróságok határozatai között – szemben példának okáért a német jogalkalmazással – ebben a témakörben érdemi döntést elvértve találunk.

241. A meggyőződés szabadságával összefüggő munkajogi tárgyú konfliktusok közé tartoznak a meghatározott napokon történő munkavégzés tilalmával kapcsolatos ügyek. Ebben a tárgyban az Alkotmánybírószág 1993-ban rendelkezett.²⁰² Az ügyben az indítványozók – a vallásos magyarországi zsidóság képviselőiként – sérelmezték, hogy az új Munka Törvénykönyve a munkaügyi minisztert hatalmazza fel a munkaidő beosztásának a munkaszüneti napok miatt indokolt megváltoztatására, e változtatás során azonban vasárnap nem nyilvánítható munkanappá. A zsidó vallás legalapvetőbb szabályai közé tartozik a szombati munkavégzés tilalma. Az indítványozók véleménye szerint az a szabályozás, hogy a munkaügyi miniszter a szombatot bármikor munkanappá nyilváníthatja, súlyosan sérti a vallásos zsidóság érdekeit, és az állampolgári egyenlőség elve sérelmet szenved. Ugyancsak aggályosnak tartották azt a szabályozást, amely szerint húsvéthétfő és karácsony munkaszüneti nap, vagyis az állam a keresztény vallások legnagyobb ünnepein biztosítja azt, hogy ne kelljen munkát végezni. A beadvány szerint az állampolgári egyenlőséget sérti, hogy a szabályozás a zsidó vallás legnagyobb ünnepein nem biztosít lehetőséget a munkaszüneti napként való ünneplésre. Álláspontjuk szerint az alkotmánynak a vallásszabadságról rendelkező 60. §-ából következik az egyes vallások közötti különbségtétel tilalma. Kérték az alkotmányellenesnek vélt rendelkezések hatályon kívül helyezését.

Az Alkotmánybírószág az indítványt elutasította, végeredményben a más országok azonos tárgyú ügyeiben hozott határozatokhoz hasonló indokolással.²⁰³ Az elemzők álláspontja szerint az elutasítás indokai között szerepelnek a történeti tradíciókra és a többségi felfogásra hivatkozó érvek egyaránt.²⁰⁴ Ezek mellett nézetem szerint az Alkotmánybírószág még legalább két elemet bújtatott el határozatában. Az egyik a vallási ünnepek és a világi szokások kapcsolata – másképpen fogalmazva a világ egy részén meghatározott vallási ünnepek „elvilágiasodása” –, a másik a gazdasági szempontok figyelembevétele. Ami a történeti tradíciókra való hivatkozást illeti, a testület találónan mutat rá arra a rendkívül lényeges körülményre, hogy a vallási ünnepek és a munkaszüneti napok közötti összefüggés minden

201 Mt. 3–4. §.

202 Lásd a 10/1993. (II. 27.) AB határozatot

203 Az Alkotmánybírószág határozatát részletesen elemzi Halmi-Tóth 2003, 549–551.

204 Halmi-Tóth 2003, 550.





államban, így Magyarországon is csak viszonylagos, és történetileg változó. Ehhez hozzáfűzhetjük ugyanis, hogy a munkaszüneti napok és általában a nem vallási alapozású ünnepek közötti kapcsolat is viszonylagos, és számtalan tényezőtől függ.²⁰⁵ Mindezzel összefüggésben az Alkotmánybíróság nyomatékosítja, hogy a jogalkotó „alapvetően olyan ünnepeket nyilvánít munkaszüneti nappá, amelyeket a társadalom túlnyomó része – vallási meggyőződésétől függetlenül – ünnepnek tart, hozzájuk családi és népszokások kötődnek”. Később rögzíti, hogy számos vallási ünnepben a vallási és a világi elemek erősen keverednek, és az a tény, „hogy az állam munkaszüneti nappá nyilvánítja némelyiket, nem azok vallási tartalmának szól.” A vallási ünnepek elvilágiasodása azonban természetesen nem egyik napról a másikra következett be, továbbá e folyamat mögött egyéb megfontolások is felfedezhetők. Az egyik leglényegesebbre utal az Alkotmánybíróság is, nevezetesen a gazdasági-gazdaságossági megfontolásokra.

Sajátos megközelítéssel indokolja a testület annak az indítványnak az elutasítását, amely szerint a munkajogi szabályozás gátolja a zsidó vallás híveit hitük szabad gyakorlásában. Az Alkotmánybíróság szerint az Mt. a korábbiakhoz képest kedvezőbb változást hozott, új garanciális elemeket épített be szabályozásába. Ezt a testület a fizetett szabadság intézményével indokolja. Utal arra a rendelkezésre, amelynek értelmében minden munkavállaló alapszabadsága egynegyedét az általa választott időpontban veheti igénybe. Ebből következően: „ez biztosítja, hogy a vallásos munkavállalók legalább évi öt alkalommal minden indokolási kötelezettség nélkül a mások számára kötelező munkanapokon eleget tehessenek vallásuk előírásainak. Ezzel az Mt. biztosítja a vallás szabad gyakorlásához való alkotmányos jogot”.

Ez a hivatkozás azonban kétséget ébresztő. A szabadság kiadásának rendje több tekintetben garanciális jelentőségű, ugyanis a jogalkotónak tekintettel kell lenni a munkáltató működéséből fakadó alapvető érdekekre, a munkarendre, továbbá a munkavállaló érdekeire egyaránt. Kiindulópont azonban, hogy a szabadság kiadása időpontjának meghatározása a munkáltató jogkörébe tartozik. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a munkáltató döntési hatalma nem korlátlan. Tekintettel arra, hogy a szabadság kiadásának időpontja általában is befolyásolhatja a munkavállaló egyéb irányú tevékenységét, a munkáltatónak döntése előtt meg kell hallgatnia a munkavállalót. Ezen túlmenően a jogalkotó további garanciákat rögzít. A munkáltatónak a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legalább egy hónappal közölnie kell, és ezt az időpontot a munkáltató csak rendkívüli esetben változtathatja meg, továbbá a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni. A munkáltató döntési jogkörének további korlátozását jelenti, hogy a munkavállaló a szabadság egy meghatározott része kiadása időpontjáról valóban maga dönthet. A munkavállalónak ez a joga sem korlátlan, ugyanis választása nem okozhat zavart a munkáltató gazdasági rendjében. Ebből következően a jogalkotó úgy rendelkezett, hogy a munkavállalónak a szabadság kiadására vonatkozó igényét annak megkezdése előtt legalább tizenöt nappal be kell jelentenie a munkáltatói jogkör gyakorlójának. Az Mt. 134. § (2) bekezdésének fogalmazása álláspontom szerint meglehetősen anakronisztikus,²⁰⁶ és a tapasztalatok is azt támasztják alá, hogy a gyakorlatban nem, vagy

205 Elegendő utalni az ideológiai, politikai alapon kialakított ünnepekre, amelyek a politikai rendszer változása következtében szintén módosulnak.

206 Az alapszabadság egynegyedét – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Számos esetben a munkáltató ún. szabadságolási tervet készít, és ezt aláíratta a munkavállalókkal. Ezáltal a munkavállalók mintegy rendelkeztek szabadságuk megfelelő részével.





csak feszültségek árán teljesíthető. Az Mt. szabályának ambivalens értékein túl, az Alkotmánybíróság indokolásának ez a része álláspontom szerint nem illeszkedik a határozat logikájának egészébe. Amennyiben a történeti tradícióra, a többségi felfogásra történő hivatkozás helytálló, úgy az arányosság, és az önkényesség tilalma elve alapján is kimondható lett volna, hogy az államnak nem kötelessége valamennyi vallási ünnep munkaszüneti nappá való nyilvánítása, és mivel valóban rendelkezésre állnak azok az intézmények, amelyek segítségével a többi vallás hívei is adózhatnak ünnepeiknek, a megoldásokból adódó különbség még nem éri el az ún. *Opfergrenze* határát. Ebből következően egy nem szerencsés szabályra való hivatkozás felesleges, sőt hatásában akár újabb feszültségeket kelthet.

242. A véleménynyilvánítás szabadságának szerződéses alapozású korlátozása általában nem különbözik a már elemzett országok megoldásaitól. Annak ellenére, hogy a hazai munkajogban nem érvényesül az ún. *managerial prerogative* elve, továbbá a *Betriebsfrieden* intézménye sem ismeretes, legalábbis abban a minőségében, ahogyan a német munkajogban. Az Mt. szintén az általános együttműködési kötelességen túl,²⁰⁷ a munkavállalói kötelességek meghatározásánál tartalmaz néhány olyan rendelkezést, amely mértékadó lehet a véleménynyilvánítás alapjogának korlátozása tekintetében is. Ezen túl a bírói gyakorlatból ismeretes néhány olyan eset, amely kijelöli e jog érvényesülésének határait. Az Mt. 103. § (1) bekezdésének c) pontja szerint a munkavállaló köteles munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más ... anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő. A 103. § (3) bekezdése rendelkezik a munkavállaló titoktartási kötelességéről, valamint a meghatározott információktól való tartózkodás kötelességéről. Ami az előbbi – általános magatartási – kötelességet illeti, a gyakorlatban kérdésessé vált, hogy mit jelent az „általában” kitétel. Pontosabban: ez a megfogalmazás magában foglalja-e a munkaidőn és munkahelyen kívül is a jelzett magatartás tanúsításának kötelességét? Annak ellenére, hogy a magatartási kötelességekhez tartozó egyes tényállások a véleménynyilvánítás szabadságának kontextusában viszonylag pontosan körülhatárolhatók, indokolt röviden érinteni ezt az általános követelményt. Az Alkotmánybíróság a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény korábbi 39. § (2) bekezdése kapcsán hozott határozatot. A rendelkezés értelmében a közalkalmazott köteles volt munkahelyén kívül is a közalkalmazotti jogviszonyhoz, munkaköréhez és beosztásához méltó magatartás tanúsítani. Az Alkotmánybíróság – az egyébként meglehetősen félreértelmezett – határozatában kifejtette, „hogy a közélet tisztaságának védelme érdekében a közfunkció viselése együtt járhat a magánszférához való jog bizonyos korlátozásával és nyomós közérdek indokolhatja, hogy törvény a közfunkciót viselők esetében a magánszféra meghatározott területébe korlátozó tartalommal beavatkozzon, a korlátozásnak azonban meg kell felelnie az alapjogot korlátozó normákkal szemben támasztott alkotmányossági feltételeknek”. A testület nyomatékosította, hogy a közalkalmazott – mint ilyen, általában – csak kisebb részben visel közfunkciót, így esetükben a magánszférába történő beavatkozást nyomós közérdek, a közélet tisztasága, a közfunkció tisztelete, az alkalmazó jelentős érdeke vagy más elérni kívánt közcél fontossága – minden közalkalmazottra kiterjedő hatállyal – nem indokolja. „Ez a korlátozás csak akkor elkerülhetetlen és arányos, ha a közalkalmazott munkahelyen kívüli közalkalmazotti jogvi-

207 E helyütt nem tárgyalom a munkajogviszony megszűnését követő időtartamra szóló versenytilalmi megállapodás intézményét.





szonyához méltatlan magatartása a közalkalmazott munkaköre vagy beosztása ellátására lényeges és valóságos, közvetlen kihatással van, és ha az egyúttal alkalmazójának érdeksérelmével jár”.

Az Alkotmánybírósági határozat lényege tehát az alapjog-korlátozás kritériumainak meghatározásában rejlik. Ez a közfunkciót ellátók tekintetében a nyomós közérdek. Vajon értelmezhető-e hasonló logika mentén az Mt. hivatkozott rendelkezése, vagy akár a rendkívüli felmondásról szóló 96. § (1) bekezdésének b) pontja, amely szerint a munkajogviszony ily módon abban az esetben is megszüntethető, ha a munkavállaló egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A probléma egyébiránt nem új keletű. Több ország magán-munkajogában kérdéses, hogy a munkáltató egyáltalán beleszólhat-e példának okáért munkavállalója szabadidejének eltöltésébe, munkahelyen kívüli szokásainak formálásába stb.²⁰⁸ A válasz a munkáltatói egyre erősödő törekvésekkel szemben egyértelműen tagadó. Ebből következően a nyomós közérdek nem helyettesíthető be a munkáltató magánérdekével. Továbbmenve a munkaszerződés sem adhat feloldozást az alapjogok korlátozásának szigorú követelményei alól. Ebből következően önmagában korántsem az „általában olyan magatartás” kitételnek van jelentősége, hanem annak, hogy e magatartás által a munkáltatót éri-e sérelem, és az milyen jellegű.

Kiindulópontként szolgálhat, hogy a munkavállalónak a munkaszerződés megkötésekor számolnia kell azzal, hogy e szerződés révén a konkrét teljesítés folyamatában, továbbá azon túl is tekintettel kell lenni szerződéses partnere érdekeire. Ez egyébiránt kölcsönös követelmény. Ez egyben azt jelenti, hogy bizonyos alapjogai gyakorlásánál annyiban kell tekintettel lennie szerződéses partnere érdekeire, hogy annak helytelen megítélését ne idézze elő. Az a néhány ügy, amely a munkaügyi bíróságok gyakorlatában eddig ismertekké váltak, meglehetősen szélsőséges tényállásokat tartalmaztak.²⁰⁹ Ezek jószerével a sajtó felhasználásával történő magatartások, amelyekben a bíróság megállapította, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága közvetlenül sértette a munkáltató gazdasági, üzleti érdekeit, illetve az adott magatartás alkalmas volt arra, hogy a munkáltató helytelen megítélését előidézze. Ismereteim szerint olyan jellegű ügyek még nem kerültek a közzétételre, amelyekben a munkavállalói vélemény nem kifelé, harmadik személyek felé tartalmazott valamilyen – általában munkáltató-ellenes – közlést, hanem akár ebben a relációban semleges véleménnyel zavart okozott volna a munkáltató üzlet, illetve üzemmenetében. Ez egyébiránt többek között arra is visszavezethető, hogy az egyéni munkajogi védelem ellenére, a munkavállalói státusz-biztonság kollektív munkajogi eszközei meglehetősen szegényesek, így a véleménynyilvánításból adódó konfliktusok is a felszín alatt maradnak.

g) Részkövetkeztetések

243. A meggyőződés szabadsága rendkívül összetett, több elemből álló szabadságjog. Az egyes alkotmányok általában két részben szabályozzák. Az egyik csoportba tartozik általában a gondolat, a lelkiismeret- és a vallásszabadság, míg a másikba a véleménynyilvánítás szabadsága, amelynek szintén több összetevője

208 Lásd összefoglalóan Wisskirchen 1999.

209 Lásd a EBH 2004. 1050 (Legf. Bir. Mfv. I. 10.119/2003/3.sz); EBH 2004. 1055 (Legf. Bir. Mfv. I. 10.023/2004. sz.).





van. A meggyőződés szabadsága a legtöbb ország alapjogi rendjében közvetlenül az emberi méltóság után következik, ön maga rendszerében szintén „anyajog”, nevezetesen a kommunikációs alapjogok eredője. Függetlenül az egyes teszektől, a meggyőződés szabadságának korlátozása szintén csak pontosan körülhatárolható esetekben, mondhatni valamilyen, közjogi vészhelyzetben megengedett. A meggyőződés szabadsága tehát az egyén és az állam viszonyában, a közjogi relációkban meglehetősen erős alapjog, és ezt az egyes államok megfelelő jogalkalmazó testületei következetesen érvényesítik is.

Némileg más a képlet a magánjogi szerződéses viszonyokban. Ezekben a kapcsolatokban az egyén versus állam viszonylatában kidolgozott tesztek ugyan alapul lehet venni, azonban tekintettel kell lenni arra is, hogy magánfelek állnak egymással szemben, akiket egyaránt megillet a meggyőződés szabadsága. A magánjogi viszonyok még bonyolultabb helyzetet teremtenek a munkajogban. Az egyik megfontolandó szempont a munkáltató üzlet, illetve üzemmenetének fenntartása, fenntarthatósága, amelyhez általános gazdasági érdekek is kapcsolódhatnak. A másik szempont a munkavállaló jelzett alapjogának biztosítása, illetve átfogóbb szemléletben, biztosítani azt, hogy a teljesítés folyamatában általában jogait képes legyen gyakorolni. Kimutatható, hogy a jogalkotás, de különösen a jogalkalmazás erőfeszítése arra irányul, hogy e konfliktusok előre láthatóak, és ennek megfelelően megelőzhetőek legyenek. Ezért van különös jelentősége a munkaszerződés megkötése pillanatának, a felek együttműködésének. A munkavállaló főszabályként nem hivatkozhat tárgyalat alapjogának korlátozására, ha már eleve tudott a teljesítés során felmerülhető konfliktusok lehetőségéről. Hasonló helyzet áll fenn abban az esetben is, ha alapjogának gyakorlása a munkáltató ügymenetének gyökeres megváltoztatását eredményezné. Nyilvánvaló, hogy e két tényállás szoros összefüggésben van egymással.

A meggyőződés szabadságán belül a véleménynyilvánítás szabadsága előtérbe helyezi a munkáltatóhoz való lojalitás problematikáját. Rögzíthető, hogy önmagában a munkajogviszony létesítése jól megvonható határokat húz a véleménynyilvánítás szabadsága köré, amennyiben a munkavállalót terhelik bizonyos magatartásbeli köteleességek. A jóhiszemű és tisztességes magatartás követelménye a munkajogban a teljesítés folyamatában meghatározó, és adott esetben kihathat a munkavállaló magánéletére is. A korlátozásnak ugyanakkor korlátjai is vannak. A munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozása általában valamilyen tartózkodásban nyilvánul meg, azonban a munkáltató érdekében aktív magatartás teljesítésére főszabályként nem terjed ki.

A meggyőződés szabadságából származó konfliktusok feloldása tekintetében kiemelkedő jelentősége van a kollektív munkajog intézményének, különösen a konfliktusok megelőzése tekintetében. Az esetek jelentős részében ugyanis a munkajogviszony megszüntetésére kerül sor, és a munkajogviszony helyreállítása egyes esetekben még a munkáltatói felmondás jogellenességének megállapításakor sem történik meg (lásd a foglalkoztatáshoz való joggal kapcsolatban leírtakat). Ezért a kollektív megállapodások, illetve az üzemi alkotmányjog intézményrendszere sokat enyhíthet a meglévő feszültségeken.





III. Fejezet

Alapjogok kollíziója a kollektív munkajogban

III/1. A koalíciós-tarifális intézményrendszer által indukált alapjogi összeütközések

a) A koalíciós szabadság és a kollektív megállapodás rendszerének történeti-dogmatikai alapjai

244. A koalíciós szabadság eszméjének kialakulása végeredményben az ún. függő vagy önálló munkavégzés megvalósulási formáinak szükségszerű velejárója volt. A más részére végzett munka történeti fejlődése során a függő munka tekintetében egyes területeken csakhamar uralkodóvá vált a kollektív munkavégzés.¹ Ebben a struktúrában éles ellentmondás alakult ki a munkakapcsolatok jogi megjelenítése, valamint a kollektív teljesítés szociológiai hatása között. A szerződéses liberalizmus magánmunkajoga ugyanis szigorúan az individuális szerződéses szabadság pártján állt,² míg a tényleges helyzet alapján a hangsúly a kollektivitás felé tolódott el. Az ipari fejlődés előrehaladásával ugyanis óhatatlanul előtérbe került az individuális munkafeltételek magasabb szinten történő egységesítésének igénye. Az eredetileg az egyéni munkaszerződések által kifejezésre juttatott munkafeltételek egységes megjelenítése pedig csak az ún. kollektív megállapodások által vált lehetségessé. A kollektív megállapodások azonban sajátos – a korábbihoz képest merőben új – alanyi kör jogi elismerését feltételezték.

A *loi d'Allarde* és a *loi le Chapelier* törvény által meghatározott szemlélet alól a munkajog csakhamar kiszabadult. Annak ellenére, hogy a napóleoni korszak büntető törvénykönyve még büntetni rendeli a koalíciók megalakítását, az ipari forradalom fejlődésével egyszerűen lehetetlenné vált e folyamat megállítása. A szervezkedési szabadság elismerésére végül a Második Köztársaság időszakában – 1848-at követően – került sor. Több kitérő után teljességgel először 1864-ben deklarálták a koalíciós szabadságot, mint alapjogot, amelyet a későbbiekben a *Waldeck-Rousseau*-törvény egészített ki 1884-ben. A koalíciók jogi elismerése először indirekt módon történt meg, nevezetesen azoknak a tilalmaknak a feloldásával, amelyek e szerveződések megalakítását akadályozták. *Németországban* legkorábban 1869-ben az Északnémet Tartományok Ipari Rendtartása (*die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes*) rendelkezett ebben a tárgykorban. A rendtartás értelmében minden olyan korábbi tilalom és büntetőrendelkezés, amely a segédek, tanoncok, gyári munkások azon megállapodásai és szerveződései ellen irányult, amelyek célja a kedvezőbb bér- és munkafeltételek kikényszerítése volt, különös

¹ A kollektív teljesítés a munkavégzés egyes területein ugyan más-más formában alakult ki, de jörszerűen szinte mindenütt jelen volt. Így más, a feudális társadalom bizonyos munkakapcsolataiban egyértelműen kimutathatók. A mezőgazdasági bér munkásság, a céhek, valamint a bányamunkásság körében a kollektív munkajog csiráinak kialakulása vagy egyes formák bukását eredményezte (lásd a céhek esetében), de többségükben e sajátosságok fennmaradtak és megerősödtek (lásd a bányamunkásság, illetve a manufaktúrákból kialakult ipari bányamunkásság tekintetében). Lásd erről részletesen: Plannitz – Buyken 1952; Ebel 1964; Pergolesi 1952; Dolléans–Dehove 1967; Rogers 1884; Pirenne 1983; Ogris 1967. A hazai irodalomból többek között Szűcs 1955; Eperjessy 1967; Iványi 1911.

² Kiváló példája ennek a már említett 1791. évi francia *Le Chapelier-féle* törvény, amely tiltott minden munkaadói és munkavállalói szerveződést, feltételezve, hogy a szerződés, mint szuverén egyének akaratának megnyilvánulása nem lehet hibás.

tekintettel a munka felvételére, továbbá a munkások elbocsátására, hatályát veszítette. Ezzel egy időben került elismerésre a koalíciók keresetindítási joga, s ezáltal megkezdődött a koalíciók anyagi és eljárási jogi elismerése.³ Ennek azért volt kiemelkedő jelentősége, mert a koalíciók többé már nem rendőri intézkedések tárgyai voltak, hanem a magánjogi elvek alapján felépülő munkajogi struktúra intézményei – később alapintézményei. Nagyjából ugyanekkor kezdődő és lényegében azonos fejlődésmenettel találkozhatunk az *osztrák* jogban is. Az állampolgárok alapvető jogairól szóló alaptörvény (*Staatsgrundgesetz über die allgemeine Rechte der Staatsbürger*) 1867-ben rendelkezett először az állampolgárok koalícióalapítási jogáról.⁴

Talán meglepő, de a *trade unionism* hazájának tartott Nagy-Britanniában a folyamat bizonyos tényezők miatt nehezebben ment végbe, mint a kontinentális jogfejlődésben. A XVIII. – XIX. század fordulóján a *Combination Acts* valamennyi munkavállalói egyesület, illetve szervezkedést tiltott, és büntetőjogi következményekkel fenyegette.⁵ Annak ellenére, hogy ezeket a törvényeket 1824-ben jószérvel mind hatályon kívül helyezték,⁶ a munkavállalók szerveződéseinek büntetőjogi tilalmát nem oldották fel. Ennek a korszaknak az egyik híres esete volt a *Hornby v. Close*-ügy,⁷ amelyben megállapították, hogy a szakszervezet alakítására irányuló szándék azért jogellenes, mert valójában akadályozza a kereskedelmet, a piac fejlődését.⁸ Még ugyanebben az évben (1867) az *Erle Royal Commission* által készített jelentés alapján differenciálódott a szakszervezetek megítélése. Ennek megfelelően a szakszervezetek nem minősültek jogellenesnek a verseny akadályozásának indokolásával, tagjaikat nem lehetett tiltott szervezkedés bűncselekményével vádolni, ugyanakkor az általuk kötött kollektív megállapodások közvetlen hatállyal nem rendelkeztek. A jelentés alapján készült el az 1871. évi *Trade Union Act*, amelynek jelentőségét az adja, hogy a szakszervezeteket autonóm testületekként ismerte el.

A XX. század első évtizedei ideológiailag is kedveztek a koalíciók, illetve a koalíciós jogok fejlődésének. Jó példa erre Franciaország, ahol nem kevesebbet sikerült tisztázni, mint a koalíciók helyét és rendeltetését a politikai rendszerben.⁹ Megjegyzendő azonban, hogy míg a *montpellier-i* és az *amieni* megállapodások az állami hatalom politikai berendezkedéséhez képest reális kompromisszumként fogalmazták meg a koalíciók helyzetét, addig az anarchoszindikalista törekvések csakhamar aláásták az állam és a koalíciók – elsősorban a munkavállalói szerveződések – kapcsolatrendszerét. A forradalmi indíttatású, a direkt akciókat sürgető szakszervezeti tömörülések nemcsak magát a szakszervezeti mozgalmat osztották meg, hanem bizonyos belső ingadozást is indukáltak akár egy szakszervezeti tömörülésen belül is.¹⁰ Némi eltéréssel ugyanez a folyamat játszódott le az *olasz* szindikalizmus története során is.¹¹ A két világháború közötti időszak – minden szélsőséges

3 MünchArbR/Löwisch 1993, § 235. RdNr.1.

4 Mayer-Maly-Marhold 1991, 15–16.

5 Az egyesületek elleni harcban egyébiránt nem lebecsülendő szerepe volt az anglikán egyháznak, amelynek egyéb vallási közösségek elleni harca kapóra jött a munkavállalói koalíciók elleni harcban. Utal erre Halmi-Tóth 2003, 501.

6 *Combination Laws Repeal Act* (Francis Place és az ún. reformerek által elkészített törvény.)

7 *Hornby v. Close* (1867) LR 2 QB 153.

8 Valójában nem adták meg a szakszervezeteknek azt a jogi segítséget, amely a többi segélyező egyesület (*friendly society*) megillette. Lásd erről Curthoys 2004, 58–66.; Deakin-Wilkinson 2004; 206–208; Morris-Archer 2000, 43–46.

9 Lásd az 1902-ben Montpellierben, és az 1906-ban Amiensben megtartott kongresszust. Az ún. *la charte d'Amiens* rögzítette a koalíciók autonómiáját, valamint politikai semlegességét. Camerlynck 1968, 597.

10 Jó példa erre a legnagyobb szakszervezeti tömörülés, a CGT történetének ez a korszaka.

11 Treu 1998, 120–121.



megnyilvánulás ellenére – előkészítette annak a jogi rendezésnek az alapját, amely végül a II. világháborút követően meghatározta a koalíciók helyzetét. Ennek a folyamatnak fő jellemzője abban fogalmazható meg, hogy a jogalkotásnak reagálnia kellett a koalíciók tevékenységére, mindenekelőtt a kollektív megállapodások jogi természetét kellett meghatározni, továbbá ki kellett munkálni a kollektív konfliktusok békés rendezésének intézményrendszerét, s nem utolsósorban választ kellett adnia a „direkt akciókra”, az ún. munkaharc eszközszerkezetére. Látható tehát, hogy függetlenül a koalíciók közvetlen jogi elismerésétől, a koalíciók által kifejtett tevékenység, eljárás mindenképpen a jogalkotás homlokterébe került. Ez a folyamat pedig óhatatlanul hozzájárult a koalíciók pozíciójának az erősödéséhez.

A németországi jogfejlődés egyik jelentős állomásának tekinthető az 1918. december 13-án kibocsátott *Tarifverordnung*,¹² amelynek lényeges eleme volt, hogy a bér- és a munkafeltételekkel kapcsolatos konfliktusok elintézése kiterjedt valamennyi munkaadóra és munkavállalóra, illetve szakszervezetre. Ennek rögzítése azért vált szükségessé, mert e rendelet által a tarifaszerveződések normái jogilag kötelező érvényűekké váltak, azaz közvetlenül és minden külön feltétel nélkül kötötték az azokat megkötő feleket. Kiemelendő továbbá, hogy a *Tarifverordnung* vezette be az általános kiterjesztő hatály technikáját és intézményét (*Allgemeinverbindlichkeit*).¹³ A munkajog fokozatos konszolidációja a pártpolitikai harcok ellenére tovább folytatódott a 20-as évek elejétől, és az ún. „*Ermächtigungsgesetz*” révén (1923) szinte teljessé vált a kollektív érdekkonfliktusok feloldási rendszerének szabályozása.¹⁴ Ausztriában – a német jogfejlődéssel szinte egy időben – az I. világháborút követően született törvény a kollektív szerződésről, valamint a kollektív szerződésből származó konfliktusok feloldásáról.¹⁵ E törvény által elismerésre került a kollektív szerződések normatív tartalma, azaz kötelező jelleget kapott. A jogi szabályozás jelentősége abban fogalmazható meg, hogy ettől az időtől kezdődően egyértelművé vált, hogy a munkaharc eszközszerkezte a konfliktusok elintézésénél csak mint ultima ratio jöhet számításba.¹⁶ Franciaországban 1919. március 25-én fogadták el azt a törvényt, amely a kollektív megállapodások legitimitását végérvényesen megteremtette.¹⁷ Ezáltal egyben a kollektív megállapodást megkötő koalíciók jogi státusa is stabilizálódott. A koalíciók elismerése szempontjából korántsem lebecsülendő, hogy a kollektív viszályok békés elintézésére már 1892-ben törvényt hoztak, amely bevezette a békéltetést és a döntőbíráskodást. Az állami beavatkozás erősödését, továbbá a munkaharc elkerülésére tett erőfeszítések hatékonyságát mutatja, hogy a döntőbíró abban az esetben, ha a felek között már harci cselekmények – elsősorban sztrájk – is igénybevételre kerültek, hivatalból is elrendelhetette az arbitrázst.¹⁸ Az angol jogfejlődés – legalábbis formálisan – abban különbözik a fentiekben vázolt államokétól, hogy a kollektív megállapodás nem minősül *civilis obligation*-nak, azonban ténylegesen ez soha nem gyengítette a koalíciók helyzetét.¹⁹ Ebben a korszakban ugyan-

12 Lásd RGBI. 1918, 1456. (*Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten*).

13 Däubler 1993, 47.

14 Lásd *Verordnung über das Schlichtungswesen* (RGBI. 1923. 1043.).

15 Lásd *Gesetz über Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge* (1919).

16 Strasser 1988, II:80.

17 Camerlynck 1968, 830.

18 Lásd erről a korszakról Péliissier-Supiot-Jeammaud 2002, 14–16.

19 Robson 1935, 204.



is olyan jelentős törvények elfogadására került sor, amelyek minőségében alakították át a koalíciók megítélését. Ezek sorába tartozik a *Conspiracy and Protection of Property Act* (1875),²⁰ majd előzmények után a *Trade Union Act* (1913), valamint a *Trade Disputes and Trade Union Act* (1927).

245. Kérdés, hogy egy új alany – nevezetesen a koalíció – megjelenése a munkajogban, milyen hatással volt a munkajogi jogviszonyokra. Ez a kiemelés egyben már utal arra is, hogy nem egyszerűen a munkáltató és a munkavállaló közötti munkajogviszonyról van szó, hanem egy ennél jóval összetettebb jogi kapcsolatrendszeréről, amelynek sorsa, politikai érdektöltései miatt, csak részben kapcsolódik a munkajoghoz. Nagy-Britanniában a XIX. század hetvenes éveire jellemző nagy depressziót követően a szakszervezeti tagok száma ugrásszerűen emelkedett, és új munkavállalói rétegekre – mint például a női munkavállalókra – is hatással volt. Mindehhez járult a szakszervezeti szövetség (*Trade Union Congress*) megszilárdulása, és mi sem jellemzőbb, minthogy ebben az időszakban éles viták folytak a kollektív megállapodások szerepéről, azok törvény általi támogatásáról, vagy csak éppen megtűréséről.²¹ Ez a vita később ismét fellángolt,²² és ekkor már a szakszervezetek elismerése (*recognition of trade union*), az iparági kollektív megállapodások (*industry-wide bargaining*) és tárgyalások, konzultációk extenzív rendszere került előtérbe. Mindebből következően a kollektív megállapodások rendszere vezetett a gyakorlatban is a korábbi, hagyományos szolgálati modell hanyatlásához. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy e kollektív megállapodások mai szemmel történő megítélése korántsem lehet egyértelmű. Többen hangsúlyozzák, hogy a korábbi szerződésekhez, illetve szerződéses gyakorlathoz képest néhány kialakult munkavállalói jogot megszüntetett, azonban sokkal fontosabb garanciákat is beépített a rendszerbe, különösen a jogorvoslatok tekintetében.²³ Miután a kollektív szerződések regulatív funkciója egyértelműen érvényesült, az angol jogban az vált eldöntendő kérdéssé, hogy a kollektív szerződésnek van-e egyáltalán normatív hatálya, és amennyiben igen, az hogyan érvényesül.

Hasonlóan markáns hangsúlyeltolódás volt megfigyelhető a német és a francia munkajogban is. Németországban a tarifaszerződések nagy száma ellenére egészen 1918-ig nem részesült jogi szabályozásban.²⁴ Franciaországban a kollektív megállapodások (*la convention collective*) jogi elismerése hasonló volt a német jogfejlődésben lezajlott folyamathoz. Kiindulási pont volt, hogy a kollektív szerződés nem más, mint „*contrat civil sui generis*”.²⁵ Mivel az 1919. március 23-i edictum elismerte a kol-

20 Ez a törvény helyezte hatályon kívül a *Master and Servant Act*-et, és így a szolga szerződésessége már nem minősült bűncselekménynek(!), ezzel szemben bűncselekménynek minősítette a *picketing* (sztrájkör állítás) intézményét, amennyiben az egyben a munkát felvenni kívánó munkavállalók zaklatásával járt együtt, ugyancsak büntetőjogi felelősséget állapított meg, ha a sztrájkban résztvevők a lényeges szolgáltatásokat nem biztosították, vagy a sztrájk életveszélyt idézne elő.

21 Lásd *Report of the Royal Commission on Labour of 1892–1894*.

22 Lásd *Reports of Whitley Committee 1917–1919*.

23 Deakin–Morris 1998, 29.

24 A tarifaszerződések tömeges elterjedése nem részesült egyértelmű fogadtatásban. Egyáltalán nem véletlen, hogy a mintegy harminc év alatt ezen a területen végbement látványos fejlődést „az ortodox szocialisták” az osztályharc elárulásának, opportunizmusnak tekintették. Az egész európai jogfejlődésre hatással volt a már említett 1918. évi *Tarifverordnung*. Ennek a rendeletnek nem csupán a kollektív megállapodások, hanem a kollektív konfliktusok békés feloldási technikái kialakításában is meghatározó szerepe volt. A rendelet pontos neve az alábbi: *Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten*. A szabályozást eredetileg átmenetinek tekintették, de mivel a *Sinzheimer*-féle tervezet nem lépett hatályba, 1828-ban törvényerőre emelték, és így a nemzetiszocialista hatalom átvételéig fontos tényezője maradt a német munkajogi szabályozórendszernek. A hivatkozott tervezetről lásd *Sinzheimer* 1915.

25 Despax 1966, 22–28.; Aliprantis 1980, 16.; Camerlynck–Lyon-Caën–Pélissier 1986, 827–830.



lektív szerződések átalakító erejét, valamint szolt annak kiterjesztő hatályáról is, a kollektív szerződés eredeti minősítése legalábbis kétségessé vált. A kollektív szerződések mai értelmezése és gyakorlata – az alanyok körének speciális törvényi meghatározása által – végeredményben 1936-ban nyerte el végső tartalmát.²⁶

A koalíciós-tarifális rendszer tehát a XX. század európai munkajogában kialakult, és átrendezte a munkajog szabályozási struktúráját. Ennek ellenére a munkáltatói és a munkavállalói pozíció relációjában ez a minőségi átalakulás alapjogi kollíziót közvetlenül nem feltétlenül okozott. Mint ahogyan a kollektív munkajog struktúrájának felvázolásakor említettem, a koalíciók elismerése, valamint a koalíciós tevékenység legfontosabb eredményének – a kollektív megállapodásnak – a munkajogba történő integrálása a munkáltatói jogok mintegy külső befolyásolását jelentette. E befolyásnak alapvető jellemzője, hogy önkéntes volt és egy újabb, más szintű szerződéses kapcsolatot jelentett a munkáltatói és a munkavállalói pozíció között. Túlzás nélkül állítható, hogy a munkajog fejlődéstörténetében a koalíciók és az általuk megkötött kollektív megállapodások elismerése a munkajog konszolidációját jelentette, ugyanis a jogrend így volt képes megakadályozni az érdekelleték anarchikus eszközökkel történő letörését. A koalíciós jog elismerése azt jelenti, hogy egy közösség már megszerzett jogaival szemben egy másik közösségnek alapvető joga van meghatározott jogi eljárások igénybevételére. Ugyanakkor az a tény, hogy a koalíciós alapozású tarifális jogintézmények mégis a munkajog konfrontációs faktoraiként vannak jelen, azt igazolják, hogy a jogrend, bizonyos keretek között mégis teret enged az ún. munkaharc (*Arbeitskampf*) eszközének. Ez az általános jogfejlődés ívében bizonyos törést jelent, ugyanis minden jogrend alapvető funkciója, hogy megakadályozza az erőszakhoz való visszatérést.²⁷

Ez viszont korántsem jelenti azt, hogy a későbbiekben ne lett volna ütközés az egyes alapjogok között. Jól mutatja ezt az egyesülés szabadságának közjogi elismerése, illetve érvényesülése közjogi viszonyok között. A koalíciós szabadság, illetve a koalícióhoz való jog eszméjének elismerése ellenére az állam olyan intézmények ki-munkálására volt kénytelen, amelyek napjainkban is számos értelmezési vita tárgyá-ul szolgálnak. Így az egyéni és a kollektív, valamint a negatív és a pozitív koalíciós szabadság – alább tárgyalandó – intézményei, nem egy időszakban a munkajog pozitív irányú fejlődése mellett, egy meghatározott fejlődési irány gátját is jelentették, amennyiben éppen a koalíciós – negatív – szabadságra való hivatkozással igyekeztek a koalíciók tevékenységét, illetve egyáltalán létét megakadályozni. Ami a közjog szintjén feszültséget okozott, az közvetlenül megjelent a szerződések szintjén, de olybá tűnik, hogy a munkajog a munkáltatói hatalom eme külső befolyásolásából adódó súrlódásokat viszonylag hamar, és talán hosszú távra megoldotta.

b) A koalíciós szabadság eszméje a nemzetközi dokumentumokban – közjogi megközelítés (I)

246. Az egyesülési szabadság nem tartozott az elsők között kodifikált szabadságjogok közé, és ennek politikai – közjogi és magánjogi okai egyaránt voltak.²⁸ Történetileg először a munkavállalói érdekvédelmi, érdek-képviselési szövetségek

²⁶ Camerlynck–Lyon–Caën–Pélissier 1986, 832.

²⁷ Picker 1988, 23–28.

²⁸ Elemzését lásd Halmi–Tóth 2003, 51.





alakultak ki, jószerével egy-egy munkáltató gazdasági és ebből fakadó egyéb erőfölényének ellensúlyozására. E szövetkezések léte, a munkásérdekek kifejezése nyilvánvalóan kötődött a szocialista, majd később nem egy helyütt a korai kommunista ideológiához,²⁹ ami természetesen ellenállást váltott ki a kapitalista gazdasági rendre épülő polgári politikai rendszerből. Legalább ennyire nehéz volt a koalíciókat a magánjog dogmatikájába beilleszteni, különös tekintettel a munka magánjogára. Ezért is volt úttörő jelentőségű az 1814 március 29-én elfogadott első holland alkotmány, amelynek 8. cikkelye tartalmazza az egyesületek létesítéséhez való jogot. Az 1831. évi belga „mintaalkotmány” 2. cikkelye tartalmazta azt is, hogy az egyesületek képzése nincs alávetve semmilyen előzetes intézkedésnek. Az 1848 április 25-i osztrák „pillersdorfi alkotmány” 22. cikkelye a petícióhoz való joggal együtt szabályozta az egyesüléshez való jogot.³⁰ Ebből a korból kiemelendő még az 1848. évi svájci alkotmány.

Néhány ország hatályos alkotmányának, és jogának elemzése előtt, indokolt azokat a nemzetközi egyezményeket érinteni, amelyek a koalíciós jog munkajogi vetülete szempontjából meghatározóak. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 20. cikkelyében rögzíti az egyesülési szabadságot, egyben kimondva, hogy senkit sem lehet valamely egyesületbe való belépésre kötelezni. Ez utóbbi kitételnek jelentőségét az adja meg, hogy kiolvasható belőle a koalíciós szabadság antidiszkriminációs jellege, amelynek e szabadság munkajogi érvényesülésénél kiemelkedő fontossága van. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Közgyűlése 1948. június 17-én megtartott harmincegyedik ülésszakán fogadta el az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog tárgyában hozott egyezményét. Az egyezmény preambuluma kiemeli, hogy „a szólás- és egyesülési szabadság döntő fontosságú a tartós haladás érdekében”. Hangsúlyozza továbbá – az ún. Philadelphiai Nyilatkozatra utalva –, hogy „az egyesülési szabadság elvének elismerése a munkakörülmények javításának és a béke megteremtésének egyik eszköze”. Az ILO 26. ülésszakán kibocsátott Philadelphiai Nyilatkozat (1944) többek között rögzíti, hogy minden nemzetnek olyan folyamatos és együttes, nemzetközi erőfeszítéssel támogatott munkát kell folytatnia, amelyben a munkaadók és a munkavállalók képviselői egyenlő jogokat élveznek a kormányok képviselőivel, szabad vitában és demokratikus döntéssel munkálkodnak a közjó érdekében. Ennek megfelelően az ILO olyan programokat tart szükségesnek kidolgozni, amelyek biztosítják a kollektív szerződéshez való jog hatékony elismerését, a munkaadók és a munkavállalók együttműködését a gazdasági és a szociális intézkedések kidolgozása során. Az ILO 87. számú egyezményének 2. cikke alapján a munkavállalóknak és a munkaadóknak, mindennemű megkülönböztetés nélkül – csupán az érintett szervezet szabályaitól függően – joguk van csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül. A 3. cikk szerint e szervezeteknek joguk van alapszabályuk és belső – szervezeti és működési-szabályzatuk önálló kidolgozására, képviselőik szabad megválasztására, ügyintézésük és tevékenységük megszervezésére, valamint programjaik kialakítására. A hatóságoknak tartózkodniuk kell minden beavatkozástól, ami az előbbieken megfogalmazott jogokat korlátozná vagy annak legális gyakorlását gátolná. Lényeges továbbá, hogy a munkaadói és a munkavállalói szervezetek feloszlását a közigazgatási hatóságok nem rendelhetik el.

29 Ezzel összefüggésben jegyzem meg, hogy ez a kötődés nem volt kizárólagos, mint ahogyan ezt a francia szakszervezetek története is példázza. Lásd Krieger 1991, 61–66.

30 *Das Petitionsrecht und das Recht zur Bildung von Vereinen stehen allen Staatsbürgern zu. Besondere Gesetze werden die Ausübung dieser Rechte regeln.*

Az egyezmény 7. cikke nyomatékosítja, hogy e szervezetek tekintetében a jogi személyiség jogi státusának megszerzése (*the acquisition of legal personality*) nem függhet olyan kritériumoktól, amelyek az egyezményben rögzített koalíciós jogok korlátozását jelentenék. A hivatkozott egyezmény gyakorlatilag tartalmazza a koalíciók fogalmi ismérveit. Ezek közül is kiemelendő az utolsó, amennyiben egy koalíció megalakulásához az állam csak olyan minimális feltételeket követelhet meg, amely feltétlenül szükséges a koalíciós cél eléréséhez. A másik lényeges elem, a hatóságok tartózkodásának rögzítése. Ez az ún. preventív tilalmi klauzula,³¹ amely – ebben a kontextusban – a pozitív koalíciós szabadság egyik lényeges szegmense. A koalíciós szabadság ugyanis ilyen megközelítésben nem más, mint egy sajátos diszkrimináció tilalom, amennyiben senkit sem érhet hátrányos megkülönböztetés azért, mert valamilyen koalícióhoz kíván csatlakozni, vagy annak tagja, abban tevékenykedik. Megjegyzendő, hogy ez ugyanígy igaz a negatív koalíciós szabadság érvényesülése tekintetében, azaz, azért sem érhet senkit hátrányos megkülönböztetés, ha nem akar tagja lenni a koalíciónak.³²

Az ismertetett egyezményt egészíti ki az ILO 98. számú egyezménye, amely a szervezkedési jog és a kollektív tárgyaláshoz való jog elveinek alkalmazása tárgyában született meg 1949. június 9-én. Az egyezmény értelmében a munkavállalók és a munkaadók szervezeteinek megfelelő védelemben kell részesülniük minden olyan beavatkozás ellen, amely megalakulásukat, tevékenységüket és igazgatásukat érinti. Ilyen jellegű beavatkozásnak minősül minden olyan intézkedés, amelynek célja, hogy a munkaadó munkavállalói szervezetet hozzon, illetve hozasson létre vagy ellenőrzése, pénzügyi befolyása alá vonjon ilyen szervezeteket. A koalíciók tevékenysége szempontjából lényeges, hogy az egyes országoknak saját feltételeikkel összhangban megfelelő intézkedéseket kell fogantatniuk a kollektív szerződésre vonatkozó önkéntes tárgyalási eljárások fejlesztése és minél szélesebb körben történő felhasználása érdekében a munkaadói és a munkavállalói szervezetek viszonylatában. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy az ILO egyezményei olyan „léggört” teremtettek az egyes államok belső jogalkotása számára, amely lehetetlenné teszi a koalícióellenes normarendszer kialakítását. Nem túlzás azt állítani, hogy a koalíciók léte és tevékenysége nélkül napjaink munkajogának működése már elképzelhetetlen.

247. Az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Konvenció 11. cikkelyében rögzíti az egyesülési jogot. A cikkely (1) bekezdésének fogalmazása rendhagyó, amennyiben külön szól a szakszervezet alakításának jogáról.³³ Ezzel kapcsolatban az ECHR nyomatékosította, hogy nem valamiféle különleges, önálló jogról van szó, hanem az általános egyesülési szabadság egyik tényállásáról.³⁴ A Bíróság megállapította, hogy a szakszervezetek alakításához nem szükséges semmilyen különleges jogi aktus, továbbá azt is, hogy mint az egyesülések egyik fajtája önmagában a szakszervezetekre jellemző célhoz kötöttség miatt nem részesülnek semmilyen privilegiumban.³⁵ Az Egyezmény szövegéből, és kü-

31 MünchArbR/Löwisch 1993, § 238. RdNr. 2–5.

32 Ez utóbbinak az ún. *closed shop* rendszerénél volt és részben van jelentősége.

33 *Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.*

34 *National Union of Belgian Police v. Belgium*, 4464/70, Decision 27/10/1975.

35 Lásd ezzel összefüggésben még *Swedish Engine Driver' Union v. Sweden*, 5614/72a *Swedish Engine Driver' Union v. Sweden*, 5614/72, Decision 6/2/1976, valamint a *Schmidt and Dahlström v. Sweden*, 5584/72, Decision 6/2/1976.



lönösen alkalmazásából az következik, hogy az egyesülési szabadság alapján létrejövő formák jogállásuk tekintetében autonómnak tekintendők, amely az Emberi Jogok Európai Bíróságának némely ítéletéből is nyomon követhető. A konvenció alapján különösen kimutatható, hogy az egyesülés szabadsága több ponton közvetlenül kapcsolódik a meggyőződés szabadságához. Ez a kötődés nem csupán a politikai pártok tekintetében egyértelmű, hanem a munkavállalói koalíciók tekintetében is. Ebből következően az Egyezményrel összefüggő jogalkalmazás különös figyelmet fordít az egyesülés szabadságával összefüggésben felmerülhető, úgymond kapcsolódó alapjogi konfliktusokra. Ezek egy része vagy a szakszervezeti – vagy éppen valamely egyéb érdekvédelmi szervezeti, példának okáért párt – tagsággal,³⁶ vagy egyes országok gyakorlatában igencsak jellemzően, a szakszervezettől való tartózkodás miatt következik be.³⁷ Ezeket a konfliktusokat azért neveztem – ebben a kontextusban – kapcsolódó kollízióknak, mert ugyan közvetlen kiváltó okuk valamely kollektív munkajogi intézmény, azonban ezzel összefüggésben vagy a foglalkozáshoz való jogba, az egyenlő megítélés követelményébe, vagy a meggyőződés szabadságába ütközik. Ennek a „kollízióknak” azonban sajátosságát mégis az adja, hogy nem feltétlenül valamely munkáltatói joggal való ütközésről van szó, hanem – mint például a negatív koalíciósszabadság esetében – két, a munkavállalói oldalon megjelenő, de mégis eltérő érdekeket megtestesítő alapjog ütközik. Egyik maga az egyesüléshez való jog, amelynek nem csupán egyéni, hanem kollektív relációja is védett, másrésről e jog individuális része és a már felsorolt alapjogok. Látnunk kell azonban, hogy ezekben az esetekben rendkívül nehéz az elhatárolás a valódi és a látszat alapjogi összeütközés között. Ugyanis ezekben a tényállásokban az „alapjog-hordozók” ugyanazok a személyek, továbbá ezeknek az alapjogoknak bizonyos szegmensei azonos területet/tárgyat fednek át. E helyütt csupán előrebecsátom, hogy a – korábban leírtaknak megfelelően – a jogalkotásnak, és ezen a bázison a jogalkalmazásnak kell meghatároznia azokat a prioritásokat, amelyek minősítik a kollíziót, és feloldásuk módját is meghatározzák.

Figyelemreméltó a szakszervezetek és az állam viszonyának meghatározása az ECHR gyakorlatában. A Bíróság több döntésében kiemelte, hogy az állam nem avatkozhat bele a szakmai koalíciók megszervezésébe, nem akadályozhatja azt, azonban azt nem igényli az államtól, hogy tevőlegesen járuljon hozzá a magán-szervezetek megalakulásához,³⁸ és azt sem, hogy adott szervezetekkel, mint munkáltató kollektív szerződést kössön.³⁹ Ennek magyarázata abban rejlik, hogy a koalícióknak a kollektív megállapodások mellett számos egyéb eszköz is rendelkezésére áll úgymond koalíciós tevékenység kifejtésére és így tagjaik érdekeinek képviselésére, védelmére. Mindebből többen azt a következtetést vonják le, hogy az Egyezmény maga, valamint a Bíróság sem részesíti különös védelemben a szakszervezeteket, és ezért kritikai észrevételeket is megfogalmaztak.⁴⁰ A jogalkalmazás terhére róják, hogy csak nagyon szűk mezsgyén követeli meg – ha egyáltalán

36 Lásd a *Vogt v. Germany*, 17581/91, Judgment of 16 September 1995. Ebben az ügyben Vogt asszonyt 1987-ben elbocsátották középiskolai állásából, mert a DKP-ban politikai tevékenységet fejtett ki. A Bíróság a 10. és a 11. cikkely megsértése miatt – igaz csak 10:9 arányban – megalapozottnak találta a tanárnő kérelmét.

37 Lásd a *Young, James and Webster v. United Kingdom*, 7601/76, 7806/77, Judgment of 13 August 1981; *Sigurjónsson v. Iceland*, 16130/90, Judgment of 30 June 1993.

38 *Association X v United Kingdom* (1978) App No 7154/75

39 *Swedish Engine Driver' Union v. Sweden*, 5614/72, Decision 6/2/1976

40 Leader 1992; Harris-Boyle-Warbrick, 2001, 432.



megköveteli – az állam pozitív cselekvését a 1. cikkely (1) bekezdése érvényesítése tekintetében, és ezáltal mintegy tágabb teret ad az egyesüléshez való jog és más egyéni alapjogok közötti kollízióra. Rendkívül figyelemreméltó az egyéni és a kollektív autonómia ütközése szempontjából az alábbi érvelés. Egyesek álláspontja szerint az egyesülési jog szempontjából veszélyes lehet a más véleményt képviselő egyének pozíciójának koncentrációja – tehát azoké, akik nem csatlakoztak a szakszervezethez, vagy nem képviselik a szervezeten belüli többségi álláspontot. Ezáltal ugyanis gyengíthetik mások egyesüléshez való jogát, valamint magának az egyesülésnek azt a képességét, hogy saját „szakszervezeti” érdekét védhesse.⁴¹ Ez is azt támasztja alá, hogy az egyesüléshez való jog rendkívül összetett konfliktusokat indukál a tagság és a nem tagság, valamint az egyesülés és a munkáltató viszonylatában. Az ECHR gyakorlatában kimutatható egy bizonyos fokú rugalmasság és érzékenység. Nyilvánvaló ugyanis, hogy ezek a konfliktusok politikai, gazdasági és szociális töltésűek, és feloldásuk csak egy séma alkalmazásával nem lehetséges.⁴²

248. Az Európai Szociális Charta 5. cikkelyében rendelkezik a szervezeti alakítási jogról. A független szakértői testület e cikkely tartalmát több szempont alapján elemezte. Ezek közül a pozitív és a negatív koalíciós szabadság bizonyos aspektusait emelem ki.⁴³ A testület tapasztalatai szerint a pozitív koalíciós szabadság ugyan felvet egyes szerződő államokban bizonyos problémákat, azonban ezek alapvetően közjogi jellegű korlátozásokkal vannak összefüggésben és viszonylag egyszerűen kezelhetők.⁴⁴ A testület sokkal nagyobb problémát lát a negatív koalíciós szabadság érvényesülésével kapcsolatban. Utal arra, hogy néhány szerződő állam, amelyek jogrendjében a már említett *closed shop* intézmény tradíciókkal rendelkezik, a Charta szövegét oly módon értelmezték, mintha az nem tartalmazná a negatív koalíciós szabadságot. A bizottság ezzel szemben többször következetesen rögzítette, hogy a negatív koalíciós szabadság ugyanolyan védelemben részesül, mint a pozitív koalíciós szabadság.⁴⁵

41 A negatív koalíciós szabadság problematikája egyébiránt meglehetősen furcsa argumentációknak is teret engedhet. Jó példa erre a *Gustafsson v. Sweden* (15573/89, Judgment of 25 April 1996) ügy. Ebben az ügyben a munkáltató azzal érvelt, hogy a vállalkozása ellen indított erőteljes szakszervezeti tevékenység sérti az ő negatív koalíciós szabadsághoz való jogát, ugyanis a munkáltató nem volt tagja semmilyen munkáltatói koalíciónak. Álláspontja szerint sértette továbbá az Első Kiegészítő Jegyzőkönyv 1. cikkelyében megfogalmazott jogát a tulajdon védelmével kapcsolatban. Kérelmét kiterjesztette az Egyezmény 17. cikkelyére is, amely a joggal való visszaélés tilalmát rögzíti. A Bíróság végezetül hét három arányban úgy döntött, hogy az állam be nem avatkozása a szakszervezeti tevékenységbe nem sérti az Egyezmény 11. cikkelyének (1) bekezdését. Az indokolás tartalmazta, hogy azzal a munkáltatóval szembeni szakszervezeti fellépés, aki végeredményben politikai megfontolások alapján utasítja el egy adott jogrend kollektív szerződéses rendszerét, még abban az esetben sem érinti a 11. cikkely lényeges tartalmát, ha a munkáltatónak ebből üzleti kára származik. (A munkáltató a szakszervezeti bojkott miatt kénytelen volt éttermét és hosteljeit felszámolni és eladni.) Az ügy elemzését lásd Grabenwarter 2003, 314–315.

42 Lásd ezzel kapcsolatban a *Sibson v. United Kingdom* (14327/88, Judgment of 20 April 1993) ügyet. Ebben az ügyben a Bíróság a *closed shop* intézményét értékelte, és megállapította, hogy önmagában ennek a léte még nem jelenti automatikusan az Egyezmény 11. cikkelyének megsértését.

43 Átfogó elemzését lásd Samuel 2002, 105–142.

44 Ilyen például a szervezet minimális létszámának aránytalanul magas meghatározása, a szervezet regisztrációjának bonyolultsága, illetve a regisztrációhoz olyan feltételek teljesítésének az előírása, amely nem kapcsolódik a szervezet koalíciós tevékenységéhez, és végezetül egyes szervezetek el nem ismerése szakszervezetként.

45 Samuel 2002, 116. A bizottság több jelentésében is utal a már tárgyalt *Young, James and Webster v. United Kingdom* (7601/76, 7806/77, Judgment of 13 August 1981) ügyre. Megjegyezzük, hogy a negatív koalíciós szabadság problematikája nemcsak az angolszász jogrendekben okozott problémát, hanem egyes területeken Franciaországban Izlandon, Svédországban és Dániában is. Lásd a *Gustafsson v. Sweden* (15573/89, Judgment of 25 April 1996), a *Sigurjónsson v. Iceland* (16130/90, Judgment of 30 June 1993), valamint a *Chassagnou and Others v. France* (25088/94, 28331/95 and 28443/95, Judgment of 29 April 1999) ügyeket.





Az 1989-ben elfogadott Közösségi Charta figyelemreméltó módon átfogó rendelkezést tartalmaz ebben a tárgyban. A vonatkozó fejezet nemcsak az egyesülés, hanem a kollektív tárgyalások szabadságáról szól.⁴⁶ A szöveg azonban ennél jóval többet tartalmaz. A charta mindenekelőtt egyértelműen szabályozza mind a pozitív, mind a negatív koalíciós szabadságot, ezáltal az említett értelmezési nehézségeket feloldja. Ennél is fontosabb, hogy a dokumentum a koalíciós szabadságot deklarálta diszkriminációs problémaként kezeli. Ennek megfelelően nem érhet senkit „személyes jellelű vagy munkahelyi hátrány”.⁴⁷ A következő pontban a charta nem csupán a kollektív tárgyaláshoz való jogot ismeri el, hanem azt is, hogy a szervezeteknek joguk van kollektív szerződést kötni. A szöveg fontossága önmagában nem értékelhető, csak úgy, ha az egyes országok jogát is elemezzük. A „tárgyaláshoz való jog”, valamint a „kollektív szerződés kötéséhez való jog” ugyanis felveti a tárgyalási köteleesség problematikáját, amelyhez egyes országokban kötődik a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képességének, illetve a másik fél általi elismerésének a kérdésköre. Megfigyelhető ugyanis, hogy mind az EU, mind az egyes országok jogrendje törekszik a kollektív tárgyalások előmozdítását ösztönző eszközök bevezetésére, valamint ezen túlmenően nyomós érdeke fűződik az egyes kormányoknak a kollektív szerződéses szabályozási rendszer kifejlesztéséhez, azonban ez nem minden esetben találkozik a munkáltatók érdekeivel.⁴⁸ Alapvető jelentőségű tehát annak a kérdésnek az elemzése, hogy vajon a tárgyalási köteleesség előírása megfelel-e az egyesülési szabadság követelményeinek, illetve ezzel ellentétesen állítható-e az, hogy a kollektív szerződés kötéséhez való jog egészében nem része e szabadságnak.

A charta azonban ennél is tovább megy, amennyiben a fenti cím alatt rendelkezik a sztrájkhoz való jogot. A szabályozás tartamában nem új, hiszen a Szociális Charta 6. cikkelye „a kollektív alkuhoz való jog” cím alatt szintén rendelkezik „a munkavállalók és a munkaadók jogáról az érdekkonfliktusok esetén történő kollektív cselekvésre való jogától”, azonban elkülönítve a szervezetalakítási jogtól. Mindenesetre az a szerkesztési mód, amely egy cím alatt szól a sztrájk jogáról, ismét feleleveníti a kollektív munkajog egyik, mind a mai napig legsúlyosabb dilemmáját, nevezetesen egyáltalán elhelyezhető-e a sztrájk egy konszolidált jogrend munkajogában, vagy legalábbis ahhoz kapcsoltnak.⁴⁹ Kérdés, hogy meg lehet-e magyarázni a „munkaharc jogát” az önrendelkezés elvével, vagy kénytelen-kelletlen meg kell engedni a konfliktusok *ultima ratioként* történő erőszakos feloldását. E dokumentumok jól tükrözik a kollektív munkajogban érvényesülő alapjogok sajátos kettősségét. Egyrésztől alapjoggá emelkedett a kollektív önrendelkezés számos kifejezési módja, amely önmagában is konfliktusok forrása az egyéni autonómiához való viszonyában. A kollektív alapjogok rendeltetése a munkajog kollektív szinten történő konszolidációja, a felek közötti egyensúlyi állapot fenntartása. Másrésztől a jogrend megengedi az erőszak alkalmazását, amelyet sem a közjogi, sem a magánjogi rendbe valójában nem tudott sikerrel beépíteni.⁵⁰

46 „Freedom of association and collective bargaining”.

47 „personal or occupational damage”.

48 Jó példa erre a már tárgyalt *Gustaffson* ügy.

49 Attól az időszaktól kezdve ugyanis, hogy a munkajog egyrészről a klasszikus magánjog kultúrájára épül, másrészről azonban kialakítja saját intézményrendszerét, megfigyelhető az a – modern jogokra egyébiránt meghatározó – törekvés, hogy az önbíráskodást, az ököljog hatalmára támaszkodó konfliktus-megoldási módszert elvesse. Találó az a megállapítás, miszerint minden jogrendnek az egyik legfontosabb célja, hogy a kényszerhez és az erőszakhoz való visszatérést a saját érvényességi körén belül megakadályozza, azaz az érdekkellentéteket ne anarchikus eszközökkel oldja fel. Picker 1988, 12–13.

50 Megjegyzem, hogy a korábban már tárgyalt „Pact of San José” (*American Convention on Human Rights*) 16. cikkelye szól az egyesülési jogról.



249. Az Európai Unió Alapvető Emberi Jogok Chartája 12. cikkelyében rögzíti a gyülekezési és az egyesülési szabadságot. Az egyesülési szabadságot illetően az alapjogi charta fogalmazása szerint „mindenkinek joga van ...bármiféle – különösen politikai, szakmai és civil – célú egyesüléshez, ami magában foglalja mindenkinek a jogát ahhoz, hogy érdekei védelmére szakmai szervezetet alapítson, vagy ilyenhez csatlakozzon. A szöveg számos problémát vet fel, és egyben utal a Konventben akkor folyó vitára is. A cikkely (1) és (2) bekezdésének összevetése egyértelműen azt támasztja alá, hogy a jogalkotók relatíve eltérő rendeltetést szánnak a politikai pártoknak, és az egyéb koalícióknak. Annak hangsúlyozása mellett, hogy az egyesülési szabadság általában az alapjogok „kommunikációs dimenzióján” nyugszik, kétségtelen, hogy a nem politikai szerveződéseknek – különös tekintettel a munkajogi koalíciókra – alapvetően és közvetlenül gazdasági töltése van. Ezért egyesek az egyesülési jognak ezt az alfaját egyenesen a gazdasági alapjogok közé tartozónak sorolják.⁵¹ A politikai és az egyéb szerveződések szétválasztását a vita során többen alkotmányozási tradíciókkal is magyarázták.⁵² A következő szembevető szerkesztésbeli megoldás a szakmai szervezetek kétszeri megjelenítése a szövegben. Ez a módszer azért is szembeötlő, mert a különböző szerveződések nem öncélúak, és különböző alapjogok védelmére, érvényesítésére jöttek létre.⁵³ A végeredmény továbbá azért meglepő, mert a vita során számos kritika érte a „különösen” kitétele, azaz több fel szólaló nem szerette volna a kiemelés vagy az orientáció semmilyen formáját a szövegben látni.⁵⁴ A szakmai szervezetek különösen kiemelt kezelését valójában komolyabb tartalmi érvekkel nem lehet alátámasztani. *Bernsdorff* magyarázata szerint a szakmai szervezetek külön említése az alapjogi charta 28. cikkelyével való összehasonlítást van hivatva kifejezni.⁵⁵ Az más kérdés, hogy a 28. cikkelyben szabályozott „jog a kollektív tárgyaláshoz és cselekvéshez” a charta szerkezetében miért ott lett elhelyezve ahol, de ez még önmagában nem igazán meggyőző érv, hiszen a fentiekben említetteknek megfelelően számos más szervezet is kiemelés érdemelt volna, a többi alapjog védelme érdekében. Végezetül utalok arra, hogy az alapjogi charta – szintén hosszas diszkussziót követően – nem tartalmazza a negatív koalíciós szabadsághoz való jogot. Ennek egyik oka a koalíciós érdekek – mint ilyen – erősebb védelme, valamint az e tárgybán kialakult bírósági gyakorlat.

250. A nemzetközi dokumentumok alapján a munkajogi koalíciók szabadságával összefüggésben rögzíthető, hogy a koalíció szabadsága mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára biztosított. E koalíciók rendeltetése a kollektív autonómia, és általa a felek közötti egyensúlyi állapot fenntartása. A koalíció célkitűzése a folyamatos, „koalíciószerű” tevékenység, amelynek legfontosabb eredménye a kollektív tárgyalás, illetve a kollektív szerződés megkötése. Ezért nevezzük ezt a munkajogi regulatív rendszert koalíciós-tarifális rendszernek. Megfigyelhető azonban, hogy a nemzetközi dokumentumok döntő többsége alapjogként az egyesüléshez való jogot emeli ki, és – egy kivétellel – a kollektív tárgyaláshoz való jogot, valamint a kollektív fellépés jogát külön cím alatt szabályozza, amennyiben szabályozza. Kimutatható továbbá, hogy a kollektív szerveződések közül a

51 Lásd Meyer 2003, 198.

52 Bernsdorff-Borowsky 2002, 193.

53 A vitában is elhangzott, hogy a szociális jogok, a kisebbségi jogok, az egyenlő megítélés követelménye stb. védelmére számtalan egyesülés jött létre az utóbbi években. Bernsdorff-Borowsky 2002, 220.

54 Bernsdorff-Borowsky 2002, 291.

55 Meyer 2003, 198.





munkavállalói szakmai szervezetek – a szakszervezetek – újabban megkülönböztetett figyelmet kaptak, mintegy utalva arra, hogy a koalíció e fajtája alapvető gazdasági és/vagy szociális jogot testesít meg.

Úgy tűnik ugyanakkor, hogy a jogalkalmazás finomítja az egyesüléshez való jog tartalmát. E jog közjogi megközelítésében alapvető jelentősége van az állam védelmi, illetve tartózkodási kötelessége határai megvonásának. A koalíciós-tarifális rendszer elismerése, az egyesüléshez való jog alapjoggá minősítése miatt számos alapjogi összeütközést indukál. Ezek közül néhány ország jogrendjének elemzésén keresztül a munkajogi koalíciók és az állami beavatkozás körében indukált kollíziót vizsgálom. A téma szinte kimeríthetetlen tartalma miatt az alábbi részterületeket tekintem át: a munkajogi koalíciók és a tarifális autonómia elismerése, beleértve a közvetett versus közvetlen hatály problematikáját, a koalíciók mozgásterét, valamint a tarifális képesség realizálásának lehetőségeit.

c) A koalíciós szabadság és a koalíciószerű tevékenység határai az Európai Unió jogában: alapszabadságok és alapjogok kollíziója (II.)

251. A koalíciós szabadság közösségi jogi érvényesülése rendkívül összetett probléma. Amiért a tarifális autonómiának ezzel a szegmensével foglalkozom közvetlenül a Bíróság két, nagy vitát kiváltó döntése volt,⁵⁶ azonban az okok jóval korábbra nyúlnak vissza.⁵⁷ Az ominózus *Viking* és *Laval* ügyek tényállásai ugyanis nemcsak a közvetett versus közvetlen hatály problematikáját veti fel, hanem egyenesen a kollektív munkajog – ezen belül is – a koalíciós-tarifális rendszer közösségi jogi érvényesülésének lehetőségeit is kétségessé teheti. A kérdés egyébiránt másképpen is megfogalmazható: az egyes alapjogok, illetve alapszabadságok különböző szintjeinek az ütközése hogyan minősül, különöse tekintettel a közösségi szabadságok jellegére és a közösségi jogalkotás tükrében. Mivel az alapjogok közvetlen versus közvetett hatályával kapcsolatban ezeket az eseteket már elemeztem, ebben a részben csak a koalíciós-tarifális kollektív alapjogokkal összefüggésben vizsgálom az érintett ügyeket.

A *Viking* ügy tényállása alapján⁵⁸ a *Court of Appeal* (England & Wales) (Civil Division) előzetes döntéshozatal céljából a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések hatályával összefüggésben az alábbi kérdést intézte a Bírósághoz: „Valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség olyan magánvállalkozással szembeni kollektív fellépése, amelynek az a célja, hogy a vállalkozást a szakszervezettel kollektív szerződés megkötésére kényszerítse egy meghatározott tagállamban, amely szerződés értelmetlenné tenné a hajó más tagállamba történő átlajstromozását, az EK 43. cikk, illetve a [...] 4055/86 [...] rendelet hatályán kívül esik-e, tekintettel a közösségi szociálpolitikára – ezen belül az EK-Szerződés XI. címére – és különösen figyelemmel a Bíróság [...] [fent hivatkozott] *Albany* ügyben hozott ítéletében (52–64. pont) elfogadott érvelésére?

56 C-438/05 *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP*; C-341/05 *Laval un Partner Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet*. A szinte megszámlálhatatlan reagálásból korántsem a teljesség igényével lásd Lyon-Caen 2008; Rebhan, 2008; Barnard, 2008; Bell 2008; Bercusson 2007, 279–308.; Blanke, 2007b, 249–254; Eklund 2008, 551–572.; Kocher 2008, 13–18.

57 *Von Danwitz* többek között a társadalmi szervezetek, így többek között a szakszervezetek tevékenységének teleologikus, célirányos megközelítését egyenesen a *Walrave* [C-36/74] és a *Bosman* [C-415/93] ügyekre vezeti vissza. Lásd von Danwitz 2010, 10–11.

58 Lásd erről részletesen Kiss 2008, 53–78.



A szabad mozgás korlátozásával összefüggésben, az alábbiak voltak a kérdések. Először: Valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség olyan magánvállalkozással szembeni kollektív fellépése, amelynek az a célja, hogy a vállalkozást a szakszervezettel kollektív munkaszerződés megkötésére kényszerítse egy meghatározott tagállamban, amely szerződés értelmetlenné tenné a hajó más tagállamba történő átlajstromozását, korlátozásnak minősül – e az EK 43. cikk, illetve a 4055/86 rendelet értelmében? Másodszor: Valamely szakszervezeti szövetség politikája, amely előírja, hogy a hajót a tényleges tulajdon és az irányítás helye szerinti ország lobogója alatt kellene lajstromozni annak érdekében, hogy a tényleges tulajdon szerinti országban a szakszervezetek e hajó tekintetében kollektív munkaszerződéseket köthessenek, az EK 43. cikk, illetve a 4055/86 rendelet értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetést megvalósító, közvetett hátrányos megkülönböztetést megvalósító vagy hátrányos megkülönböztetéssel nem járó korlátozásnak minősül-e? Harmadszor: Annak megállapítása érdekében, hogy valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség kollektív fellépése közvetlen hátrányos megkülönböztetést megvalósító, közvetett hátrányos megkülönböztetést megvalósító vagy hátrányos megkülönböztetéssel nem járó korlátozásnak minősül - e az EK 43. cikk, illetve a 4055/86 rendelet értelmében, releváns - e a fellépő szakszervezet szubjektív szándéka, vagy a nemzeti bíróságnak kizárólag a fellépés objektív hatásai alapján kell eldöntenie a kérdést?

A letelepedéssel/szolgáltatásnyújtással összefüggésben: Amennyiben az *A* tagállamban székhellyel rendelkező anyavállalat úgy kíván letelepedési szabadságával élni, hogy egy hajót átlajstromoz *B* tagállamba oly módon, hogy azt a *B* tagállamban székhellyel rendelkező, az anyavállalat irányítása és ellenőrzése alatt álló, már meglévő egyszemélyes leányvállalata működtesse:

a) valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség kilátásba helyezett vagy tényleges kollektív fellépése, amely a fenti tervet értelmetlenné tenné, korlátozást jelent-e az anyavállalatnak az EK 43. cikk alapján fennálló, letelepedéshez való joga tekintetében, és

b) a hajó átlajstromozását követően a leányvállalat hivatkozhat-e a 4055/86 rendeletre a *B* tagállamból *A* tagállamba irányuló szolgáltatásnyújtása tekintetében?

A közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben: Ha valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség kollektív fellépése az EK 43. cikk vagy a 4055/86 rendelet értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetést megvalósító korlátozásnak minősül, az főszabály szerint igazolható-e az EK 46. cikk szerinti közrendi kivétellel:

a) azon az alapon, hogy a kollektív fellépés (beleértve a sztrájkot is) a közösségi jog által védett alapvető jog; illetve

b) a munkavállalók védelme alapján?

A *Transport Workers' Federation* (ITF) politikájával összefüggésben a kérdés az következő volt. Valamely szakszervezeti szövetség politikájának alkalmazása, amely előírja, hogy a hajót a tényleges tulajdon és az irányítás helye szerinti ország lobogója alatt kellene lajstromozni annak érdekében, hogy a tényleges tulajdon szerinti országban a szakszervezetek e hajó tekintetében kollektív munkaszerződéseket köthessenek, igazságos egyensúlyt teremtet-e a kollektív fellépés alapvető szociális joga és a letelepedés és szolgáltatásnyújtás szabadsága között, és ez a politika objektíven igazolható-e, megfelelő-e, arányos-e, és megfelel-e a kölcsönös elismerés elvének?



A *Finnish Seamen's Union* (FSU) fellépésével kapcsolatban a kérdés végeredményben hasonló volt azzal, hogy az egyik államban működő szakszervezet kollektív fellépése annak érdekében, hogy az anyavállalatot, illetve a leányvállalatot olyan kollektív munkaszerződés megkötésére kényszerítse, amely alapján az A tagállamban működő szakszervezet által elfogadható feltételek vonatkoznak a hajó legénységére az átlajstromozást követően is, igazságos egyensúlyt teremtené a kollektív fellépés alapvető szociális joga és a letelepedés és szolgáltatásnyújtás szabadsága között, és ez a sztrájk objektíven igazolható-e, megfelelő-e, arányos-e, és megfelel-e a kölcsönös elismerés elvének? A további kérdés pedig arra vonatkozott, hogy van-e jelentősége az előző kérdésre adandó válasz szempontjából annak, ha az anyavállalat bíróság előtt a saját és a vállalatcsoporthoz tartozó összes társaság nevében kötelezettséget vállalna arra, hogy az átlajstromozás miatt nem szünteti meg egyetlen munkavállaló munkaviszonyát sem?

A *Laval* ügyben⁵⁹ az Arbetsdomstolen szintén a szolgáltatásnyújtás szabadsága és a szakszervezetek fellépése közötti kapcsolatra kérdezett rá. Ismétlem: összeegyeztethető-e az EK-Szerződés szolgáltatásnyújtás szabadságáról, valamint az állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló rendelkezéseivel, továbbá a 96/71 [...] irányelvvel az, ha a szakszervezetek megpróbálják blokádk alakját öltő kollektív fellépéssel a külföldi szolgáltatásnyújtót a fogadó országban arra kényszeríteni, hogy csatlakozzék valamely olyan, a munka- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó kollektív szerződéshez, mint [az építőipari kollektív szerződés], ha a fogadó országban a fenti irányelvet átültető jogszabályok nem tartalmaznak semmilyen kifejezett rendelkezést a kollektív szerződésekben foglalt munka- és foglalkoztatási feltételek alkalmazásáról?

252. A Viking ügyben *Poiarés Maduro* főtanácsnok indítványában utalt rá, hogy az FSU és az ITF álláspontja szerint a valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség általi olyan kollektív fellépés, amely a közösségi szociálpolitika célkitűzéseinek megvalósítására irányul, nem tartozik az EK 43. cikk és a 4055/86 rendelet hatálya alá. Azzal érvelnek, hogy a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések alkalmazása aláásná a munkavállalóknak a kollektív szerződéskötés érdekében folytatott kollektív tárgyalási, valamint sztrájkjogát. E tekintetben kiemelik, hogy az egyesülési jogot és a sztrájkjogot különböző nemzetközi egyezmények alapvető jogként védik. Továbbá, hogy a kollektív szerződésekkel kapcsolatos sztrájkjog tiszteletben tartása a tagállamok közös alkotmányos hagyománya, ezért a közösségi jog alapelvének tekintendő.⁶⁰ A főtanácsnok álláspontja szerint ez az érvelés nem helytálló.⁶¹ Maduro mindezek eredményeképpen a Bíróságnak azt javasolja, hogy a nemzeti bíróság által feltett első kérdésre az alábbi választ adja: „Valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség általi olyan kollektív fellépés,

⁵⁹ Tényállásának ismertetését lásd Kiss 2008, 53–78.

⁶⁰ Az FSU és az ITU ezen túlmenően analógiaként hivatkozik az *Albany* ügyre, amennyiben kifejti, hogy a Szerződés XI. címében foglalt szociális tárgyú rendelkezések kizárják az EK 43. cikk és a 4055/86 rendelet alkalmazását a jelen ügy tárgyát képezőhöz hasonló munkaügyi viták terén.

⁶¹ „A letelepedés és a szolgáltatásnyújtás szabadságára vonatkozó rendelkezések semmi esetre sem összeegyeztethetetlenek az alapvető jogok védelmével, vagy a közösségi szociálpolitikai célkitűzések elérésével. Sem a Szerződésnek a szabad mozgásra vonatkozó szabályai, sem az egyesülési jog és a sztrájkjog nem feltétlen. Továbbá, a Szerződésben semmi sem utal arra, hogy a Közösség szociálpolitikai célkitűzései minden esetben megelőzik a megfelelően működő közös piac célkitűzését. Ellenkezőleg, mivel a Szerződésben mindkét politikai célkitűzés benne foglaltatik, ez arra utal, hogy a Közösség e politikák összehangolására törekszik. Ebből következőleg az a tény, miszerint a szabad mozgásnak a korlátozása valamely alapvető jog, vagy szociálpolitikai rendelkezés hatálya alá tartozó magatartás gyakorlásából ered, nem zárja ki a szabad mozgásra vonatkozó rendelkezések alkalmazását.” Maduro indítványa 23. pont.



amely a közösségi szociálpolitika célkitűzéseinek megvalósítására irányul, kizárólag ezen okból kifolyólag nincs kivéve az EK 43. cikk és a 4055/86 rendelet hatálya alól”.⁶²

A főtanácsnok a letelepedés szabadsághoz való jog és a kollektív fellépéshez való jog közötti egyensúly létrehozásának vizsgálatánál azt az álláspontot hangoztatta, hogy a Viking üzleti megfontolásokon alapuló döntést hozott, amelyet a közösségi jog támogat.⁶³ Min ahogyan utaltam rá a közvetett *versus* közvetlen hatály tárgyalásánál, ennek a szabadságnak a gyakorlása fájdalmas következményekkel is jár, különösen az áttelepedést választó társaságok munkavállalói számára. Kétségtelen, hogy az egyesüléshez és a kollektív fellépéshez való jog a munkavállalók alapvető eszköze arra, „hogy hangjukat hallassák és a kormányokat, valamint a munkáltatókat a társadalmi szerződés rájuk eső részének betartására késztessék.”⁶⁴ A főtanácsnok azonban vizsgálja e jog terjedelmét is. Véggkövetkeztetése szerint „Az EK 43. cikk nem tiltja a szakszervezetek vagy a szakszervezetek szövetségei általi olyan kollektív fellépést, amelynek hatása a székhelyét más tagállamban áthelyezni kívánó vállalkozás letelepedési jogának korlátozása, az adott vállalkozás munkavállalóinak védelme érdekében. A nemzeti bíróságnak kell meghatározni, hogy az ilyen fellépés jogszerű-e a kollektív fellépésre való jog gyakorlására irányadó nemzeti jogszabályok fényében, feltéve, hogy a székhely Közösségen belüli áthelyezése nem esik kedvezőtlenebb elbírálás alá, mint a nemzeti határon belüli székhely áthelyezés.”⁶⁵ Ezzel szemben „Ellentétes az EK 43. cikkel valamely szakszervezet vagy szakszervezetek szövetségének olyan kollektív fellépésre irányuló összehangolt politikája, amelynek a letelepedés szabadsághoz való jog korlátozásával, a munkaerőpiac felosztása és – a más tagállamban dolgozó munkavállalók munkájának védelme érdekében – a munkavállalók bizonyos tagállamokból való alkalmazásának megakadályozása a következménye.”⁶⁶

253. A Viking ügyben a Bíróság gyakorlatilag egyetértett Maduro főtanácsnok indítványával. Ennek megfelelően „az EK 43. cikket úgy kell értelmezni, hogy e cikk hatálya alól főszabály szerint nincs kivéve valamely szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség valamely magánvállalkozással szembeni kollektív fellépése, amelynek az a célja, hogy a vállalkozást rávegye kollektív szerződés megkötésére, amelynek tartalma eltéríti ezt a vállalkozást a letelepedési szabadság igénybevételének szándékától.” Ehhez kapcsolódóan „az EK 43. cikk olyan jogokat biztosít a magánvállalkozásoknak, amelyekre azok szakszervezettel vagy szakszervezeti szövetséggel szemben hivatkozhatnak.”

Továbbá, a Bíróság szerint „az EK 43. cikket úgy kell értelmezni, hogy az alapügyben érintetthez hasonló kollektív fellépések, amelyek valamely meghatározott tagállamban székhellyel rendelkező magánvállalkozást arra szándékoznak rávenni, hogy kollektív munkaszerződést kössön az e tagállamban székhellyel rendelkező szakszervezettel, és az e szerződésben előírt rendelkezéseket az említett vállalkozásnak valamely másik tagállamban székhellyel rendelkező leányvállalata mun-

62 Maduro indítvány 28. pont.

63 „Ha a társaságok kizárólag a valamely országban vagy régióban rendelkezésre álló forrásokat vehetnék igénybe, ez akadályozná az adott régió, valamint azon régiók gazdasági fejlődését, ahol a források jobban elérhetőek. A letelepedés szabadságához való jog gyakorlása ezért hozzájárul valamennyi tagállam gazdasági jólétének fejlődéséhez.” Maduro indítvány 57. pont.

64 Maduro indítvány 60. pont.

65 Maduro indítvány 73. pont 3) bekezdés.

66 Maduro indítvány 73. pont 4) bekezdés.





kavállalóira alkalmazza, az említett cikk értelmében vett korlátozásoknak minősülnek. Ezek a korlátozások főszabály szerint igazolhatók az olyan közérdeken alapuló kényszerítő ok védelme alapján, mint a munkavállalók védelme, feltéve, hogy bizonyítást nyer, hogy azok alkalmasak az elérni kívánt jogszerű cél megvalósításának biztosítására, és nem lépik túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.”

Ami az ítélet értékelését illeti, *von Danwitz* a nemzeti bíróságok és a Európai Bíróság közötti sajátos feladatmegosztást emeli ki. A Bíróság abból indul ki, hogy a munkavállalók védelme érdekében történő kollektív fellépések, mint a közérdek kényszerítő alapelv alapján következnek, és csak ebben az esetben elismertek, nevezetesen, ha ez szükséges a kívánt cél eléréséhez. Ennek vizsgálatát és megítélését azonban teljes egészében a tagállam bíróságára bízta, anélkül azonban, hogy e bíróságok számára bármilyen érdemi útmutatást adna.⁶⁷ Ebből következően a Bíróság a letelepedés közösségi alapszabadsága és a kollektív jogok közötti arányosság tekintetében a tagállam bíróságára ruház át minden felelősséget. Látnunk kell azonban, hogy a tagállam bírósága valójában nem marad minden útmutatás nélkül, mint ahogyan erre utal a Viking ügyben hozott ítélet 85. pontja. Ennek értelmében: „...emlékeztetni kell arra, hogy ugyan a tényállás megállapítására és a nemzeti jogszabály értelmezésére egyedül jogosult nemzeti bíróság feladata végső soron annak meghatározása, hogy az említett kollektív fellépés megfelel-e, ezeknek a követelményeknek, és ha igen mennyiben, a nemzeti bíróság számára hasznos válaszokat adni hivatott Bíróság hatásköre kiterjed arra, hogy az alapeljárás iratai, valamint az előterjesztett írásbeli és szóbeli észrevételek alapján az előtte lévő konkrét jogvita eldöntését lehetővé tévő útmutatást adjon e nemzeti bíróságnak”. Von Danwitz ebből egyenesen azt a következtetést vonja le, hogy a Bíróság korábbi gyakorlata azt mutatja,⁶⁸ hogy a Bíróság meglehetősen egyértelműen behatárolja a tagállam bíróságának mérlegelési lehetőségét. Minden kétséget kizáróan mutatja ezt a Viking ügyben hozott ítélet 40. pontja, amelyben a Bíróság a Szerződés 137 cikkelyének (5) bekezdésével összefüggésben emlékeztet arra, „hogy azokon a területeken, amelyek nem tartoznak a Közösség hatáskörébe, a tagállamok főszabály szerint továbbra is szabadon határozhatják meg a szóban forgó jogok fennállásának feltételeit és e jogok gyakorlásának részletes szabályait, az említett államok azonban ezt a hatáskört a közösségi jog tiszteletben tartásával kötelesek gyakorolni”.

254. A Laval ügyben *Mengozzi* főtanácsnok szintén azzal a problémával szembesült, hogy a kollektív munkajogba tartozó jogok a Szerződés 137. cikkely (5) bekezdése alapján – egyáltalán a közösségi jog hatálya alá tartoznak-e. Másik nézőpont fogalmazva: a közösségnek nincs felhatalmazása sem közvetlenül, sem közvetetten szabályozni az ilyen fellépéseket. A főtanácsnok kiemelte, hogy a dán kormány által hivatkozott „szociális szféra” meglehetősen pontatlan megfogalmazás, de ettől eltekintve, az nem lehet állítani, hogy az egyes tagországok szociális joga teljes mentességet élvezne a közösségi jog befolyása alól.⁶⁹ Ezzel összefüggésben

67 Von Danwitz 2010, 10–11. A hivatkozott szöveg: *Viking* ítélet 83. pont: „Amennyiben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem tűnik ki egyértelműen, hogy milyen jogi hatályt kell elismerni a tizedik kérdésben érintetthez hasonló kötelezettségvállalás esetén, akkor a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak meghatározása, hogy a szakszervezet azon tagjainak munkahelyei vagy munkakörülményei, akiket érinthet a Rosella átlajstromozása, veszélyben vagy súlyos fenyegetettségben voltak-e.”

68 Utalva a *Schmidberger* [C-112/00], valamint az *Omega* [C-36/02] ügyekre.

69 Mengozzi indítványa 50. pont.



utal az ún. „negatív integráció” ideájára, amely különösen a szabad mozgás tekintetében a tagállamok „nem ellenkezését” jelenti, és a „pozitív integráció” eszméjére, amely különösen a szociálpolitika fejlődése tekintetében szintén a közösségi jog befolyása alatt áll. Mengozzi ebből az aspektusból elemzi a dán kormánynak azt a kijelentését, amely szerint a Szerződés 137. cikkely (5) bekezdése értelmében a 137. cikkely rendelkezései a díjazásra, az egyesülési jogra, a sztrájkjogra vagy kizárás jogára nem alkalmazhatók. Álláspontja szerint a dán kormány ezt a rendelkezést félreértette, ugyanis a 137. cikkely (5) bekezdése „nyilvánvalóan” csak azt a célt szolgálhatja, hogy az (1) bekezdésben felsorolt területeken – amelyek tekintetében a (2) bekezdésben foglalt eljárást alkalmazzák, az egyes tagállamok szociálpolitikai intézkedéseit kizárják. Rámutat arra is, hogy a 137. cikkely (5) bekezdését a Szerződés egészének tükrében – mintegy kiterjesztően – kell értelmezni. Lényeges továbbá, hogy a vonatkozó rendelkezés megfogalmazásából egyáltalán nem vezethető le az a következtetés, hogy a 137. cikkely (5) bekezdése a kollektív fellépések valamennyi módjára kiterjedne. Ezt a feltételezését egy rendkívül érdekes és tanulságos érveléssel támasztja alá. Értelmezésében nem hagyható ki a 137. cikkely (1) bekezdésének f) pontja, amelynek értelmében „[a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységét a következő területeken]... a munkavállalók és a munkaadók érdekeinek képviselője és kollektív védelme, beleértve – az (5) bekezdésre is figyelemmel – a vállalatvezetésben való részvételt”. Ebből Mengozzi azt a következtetést vonja le, hogy a közösségnek adott esetben felhatalmazása van a felsorolt területen korlátozásokat bevezetni.⁷⁰

A kérdés valójában természetesen az, hogy milyen módon biztosítsák az egyes tagállamok a kollektív fellépés jogát, azt figyelembe véve, hogy a közösség által védett szabad mozgás alapjogi jellege érintetlen maradjon.⁷¹ A főtanácsnok álláspontja szerint ennek a kérdésnek rendkívüli jelentősége van, mert abban az esetben, ha a Szerződésben biztosított szabad mozgás – esetünkben a szolgáltatás szabad mozgása – a kollektív fellépéshez való alapjog lényegi magját (*substance of right*, *Wesensgehalt*) érintené, még abban az esetben is jogellenes kellene tekinteni, ha az általános érdeket, illetve a közjót (*general interest*, *Gemeinswohl*) szolgálná.⁷²

A 96/71/EK irányelv jellegével kapcsolatban figyelemreméltó Mengozzi álláspontja. A főtanácsnok ugyanis rögzíti, hogy az irányelv a maga minimalista karakterével (*‘minimalist’ character*) nem meríti ki a Szerződés 49. cikkének alkalmazási körét. Hivatkozva a *Wolff & Müller GmbH & José Filipe Pereira Félix* ügyre⁷³ megállapítja, hogy adott esetben alkalmazandók olyan feltételek a kiküldő munkáltatójával szemben, amelyek kedvezőbbek az érintett munkavállalók számára azoknál, amelyeket az irányelv 3. cikk (1) bekezdése előír. Ez a megjegyzése a Szerződés 49. cikkelyének az értelmezése, valamint a vonatkozó irányelv preambuluma 12. pontja tükrében nyeri el jelentőségét. Ezeknek értelmében a közösségi jog nem zárja ki, hogy a tagállamok saját jogszabályaikat vagy a szociális partnerek közötti kollektív szerződéseket alkalmazzák azokra a személyekre, akiket, ha csak ideiglenesen is, a területükön foglalkoztatnak, jóllehet munkáltatójuk egy másik tagállamban telepedett le; mivel a közösségi jog nem tiltja meg a tagállamoknak, hogy megfelelő eszközökkel garantálják e szabályok betartását.

70 Mengozzi indítványa 56. pont.

71 Ezzel Mengozzi napjaink egyik legérzékenyebb problémájára világít rá, nevezetesen az ún. piac-hozzáférési teszt (*market access test*) kérdéséhez. Lásd erről részletesen: Barnard–Deakin 9/2001.; Hős 2008/1. 27–28.

72 Mengozzi indítványa 61. pont.

73 C–60/03





E rendelkezések, illetve az értelmezés azt célozza, hogy a *posted* munkavállalók tekintetében a minimális védelmet szem előtt tartás, amely által elfogadják a határon átnyúló szolgáltatások szabadságát is.

Mint ahogyan a közvetett *versus* közvetlen hatály vizsgálatakor jeleztem, a 96/71/EK irányelvnek a svéd jogba történő átültetése is sajátos. Ezzel összefüggésben megállapítja, hogy az irányelvvel önmagában nem ellentétes, az abból a célból kezdeményezett kollektív fellépés, hogy egy olyan bérezési rendszert – amelyet egy olyan kollektív szerződésben állapítottak meg, és amelyet *de facto* az adott ágazatban valamennyi munkáltatóra alkalmaznak – olyan külföldi munkáltatóra is kiterjesszenek, amely átmenetileg küld munkavállalókat az adott országba, és a feltételek hasonlóak. Ez még abban az esetben is elfogadható, ha a külföldi munkáltató a saját származási helyén tarifálisan kötött egy kollektív szerződés által.

255. Mengozzi kiemeli, hogy az adott kollektív fellépés közvetlenül érinti az alapeljárás feleit, amennyiben arra kényszeríti a Laval céget, hogy lemondjon a Vaxholm által adott megbízásról, és a lett munkavállalók ne tudjanak e tevékenységben – mint kiküldöttek – részt venni. Ebből következően okozati összefüggés áll fenn a kollektív fellépés és a gazdasági tevékenység abbahagyása között.⁷⁴ Azaz, a kollektív fellépésnek az a célja, hogy vagy csatlakozik a szolgáltatást nyújtó az adott kollektív szerződésben foglalt feltételekhez, vagy lemond a szolgáltatás nyújtásáról. Egy ilyen kollektív fellépés, még ha az adott államban letelepedett vállalkozással szemben megengedett is, jelentős költségtöbbletet eredményezne a külföldi szolgáltató számára, amely – a főtanácsnok álláspontja szerint – a szolgáltatások szabad áramlásának korlátozását jelenti.⁷⁵

Ebben a kontextusban utal a korlátozások igazolására, amelyek csak abban az esetben elfogadhatóak, amennyiben az közérdeken alapuló nyomós érdeken alapulnak. Mint ahogyan korábban jeleztem,⁷⁶ elveti a *Schmidberger* ügygel⁷⁷ történő összehasonlítást, mert a *Laval* az ügyben magánfelek állnak egymással szemben, és az adott kollektív fellépés egy meghatározott munkavállalói érdek védelmét szolgálja, egy „bizonyos szociális dömping” ellenében. Mivel a szolgáltatások szabad áramlásának korlátozása adott esetben megalapozott lehet, azt szükséges vizsgálni, hogy a tárgyalt ügyben történt kollektív fellépés valóban igazolja e a közérdek alapján fennálló nyomós okot, illetve a szociális dömping elleni küzdelmet. A kollektív fellépés korlátozásával kapcsolatban Mengozzi hangsúlyozza, hogy a Szerződés 49. cikkelye a szakszervezetekre nem róhat olyan jellegű köteleességet, amely a kollektív fellépéshez való jog lényegi magját érintené. Ezt az elvet abban az esetben is követni kell, ha a kollektív fellépés célja nem csupán egy adott szakszervezet tagjainak a védelme, hanem akkor is, ha a kollektív fellépés célja általában a munkavállalók védelme a szociális dömping ellen. Ez a jog azonban szintén nem korlátozás nélküli, összhangban kell lennie a közösségi jogi követelményekkel, így többek között a szolgáltatások szabad áramlásával. A korábban részletesen elemzett⁷⁸ arányossági tesztel végeredményben nem veti el a szakszervezet fellépésének a szerződéssel való megfelelését.

⁷⁴ Mengozzi indítványa 231. pont.

⁷⁵ Mengozzi indítványa 233. pont. További indokolását lásd 234–235. pont.

⁷⁶ Lásd e munka 98. pontját

⁷⁷ Lásd a C-112/00, *Eugen Schmidberger v. Austria*.

⁷⁸ Lásd e munka 98. pontját.



256. Míg a *Viking* ügyben a Bíróság egyetértett Maduro főtanácsnok indítványával, addig a *Laval* ügyben a testület álláspontja más megfontolások alapján döntött, mint amelyeken Mengozzi főtanácsnok érvelése nyugodott. *Von Danwitz* a két ügyben hozott ítéletet azért tartja fontosnak, mert első alkalommal került a figyelem középpontjába a kollektív munkajog és ezen belül is a tarifális autonómia.⁷⁹ Ez a terület jóval túlmutat a kollektív fellépésen általában, illetve annak egy adott konkrét módján (sztrájk, kizárás, bojkott stb.). Ezekben az ügyekben a modern munkajog egyik legfontosabb szegmense – a kollektív munkajog, mint ilyen – került megítélés alá, és talán nem túlzás azt állítani, hogy könnyűnek találtatott. A tárgyalta ügyek felvetik az egyes alapszabadságok és alapjogok eltérő szintjéből eredő kollíziós problémákat. A szabad mozgás alapvetően közösségi szintű alapszabadság, míg a kollektív munkajog intézményrendszere jellegzetesen „belső”, ugyanakkor egyetemes alapjogokat indukált. Alátámasztja ezt a kollektív munkajog szervezeti és funkcionális sokszínűsége.⁸⁰ Meglehetősen összetett a szabad mozgás intézményrendszere is. Addig, míg a munkavállalók ún. tisztán szabad mozgása elvileg a gazdaságilag aktív személyek szabad áramlására vonatkozik,⁸¹ a Szerződés 43., de különösen 49. cikkelye a 39. cikkelytől minőségében különbözik. A vállalkozások áttelepítése, valamint a munkavállalóknak szolgáltatás keretében történő kiküldetése nyilvánvalóan más, gazdasági érdeket feltételez, mint a munkavállalóknak csak a munkavállalás miatti szabad mozgása. Ez a különbség egyébiránt egyértelműen felszínre került a *Viking* ügyben.⁸² Ebben a vonatkozásban még az a megállapítás is megkockáztatható, hogy egyik ügy sem értékelhető olyképpen, mint az *Albany*-ügytől való eltérés.⁸³

Ami a közösségi alapszabadság és a belső jogban funkcionáló (egyébiránt egyetemes) alapjogok kollízióját illeti, további „szintbeli” problémát okozhat, hogy a közösségi alapszabadság származtatott, mintegy derivatív szabadság, a kollektív szabadsághoz kapcsolódó alapjogok viszont originálisak. A kollektív fellépés joga, jelesül a nyomásgyakorlás, illetve a sztrájk joga minden bizonytalansága ellenére⁸⁴ egyetemes, általánosan elismert alapjog. Ameddig a szintén hasonló szintű gazdasági jogokkal ütközött, különböző tesztek alkalmazásával fel lehetett oldani a konfliktust. Ebben az esetben azonban egy, a Közösség által meghatározott és elismert alapszabadság, a Közösség egyik meghatározó pillére ütközik a kollektív fellépés jogával, amely nem csupán a gazdasági és szociális alapjogok kollíziójával ábrázolható, hanem ennél jóval összetettebb problémákat rejt magában. Továbbá, annak ellenére, hogy ez a probléma most a régi és az új tagállamok viszonylatában került felszínre, bármilyen más relációban ismétlődhet. És még nem szóltunk a kollektív szerződés jogi természetéből, regulatív funkciójából, valamint hatályából eredő – ezekben az ügyekben is érintett –, korántsem megoldott problémákról. Meggyőződésem, hogy a jövő munkajoga számára az ezekre a kérdésekre adandó válasz jelenti az egyik legnagyobb feladatot.

79 Von Danwitz 2010, 14.

80 Lásd erről Rehborn 2010, 62–87.; Davies 2010 37–47.; Le Friant 2010, 23–36.; Evju 2010, 48–61.

81 Barnard szóhasználatára az alábbi: *free movement of (economically active) free person*. Lásd Barnard 2006 171.

82 Lásd Maduro indítványának 60. pontját.

83 Az *Albany* ügyben [C-67/96] a Bíróság azért nem minősítette a Szerződés 3. cikkely (1) bekezdésével, valamint a 85., 86. és a 90. cikkelyével ellentétességnek egy külföldi vállalkozás kötelező belépését a holland Textilipari Ágazati Nyugdíjalapba, mert a holland nyugdíjrendszer sajátosságai miatt lehetséges az ágazati nyugdíjalapot kollektív szerződés formájában működtetni. Ebben a kontextusban az sem ellentétesség a Szerződéssel, hogy az állam egy meghatározott ágazatban valamely kiegészítő nyugdíjrendszer igazgatására vonatkozó kizárólagos jogot ruházzon egy nyugdíjalapra.

84 Lásd erről Picker 1988; Újabbán Novitz, 2003.

d) A koalíciós szabadság eszméje és a tarifális rendszer kapcsolata néhány ország jogrendjében – közjogi megközelítés (III)

da) A koalíciós-tarifális rendszer a magánjog és a közjog határán – a német munkajogi rend koncepciója

257. A koalíciós szabadság eszméje, és ezen belül a koalíciós-tarifális rendszer a kollektív munkajogban tradicionálisan kiemelt helyet foglal el a német jogrendben.⁸⁵ Súlyát, illetve egyáltalán a kollektív munkajog jelentőségét mi sem jelzi jobban, mint az, hogy ezt a jogterületet az ún. *Arbeitsverfassung* kifejezéssel jelölik.⁸⁶ Az egyesülési jognak a Grundgesetz is kitüntető szerepet szán. A GG 3. cikkely (3) bekezdése mindenki és minden professzió számára biztosítja, hogy a munka és a gazdasági feltételeinek előmozdítására és védelmére szervezeteket alakítsanak. Az alapjogok hatályával összefüggésben már elemeztem e bekezdés második mondatát, amely kivételnek számít: *Abreden, die diese Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.*” Melyek az okai a közvetlen hatály (*unmittelbare Drittwirkung*) érvényesítésének. Ezek egy része történeti, másik része dogmatikai alapoza. A munkajogban érvényesülő szakmai szervezetek kifejezetten a másik fél, azaz egy másik magánfél ellenében tevékenykednek. Az egyesülési jog, mint alapjog viszonylag késői elismerése politikai, közjogi okokkal magyarázható ugyan, amelyhez nyilvánvalóan hozzájárult a szerződéses szabadságon alapuló magánjogi rendszer dogmatikája. A kollektív szerveződések elismerését követően a munkavállalói koalíciók működése elé újabb akadály került. Említettem, hogy a *closed shop* intézménye elsősorban az angolszász jogban érvényesült, azonban nyomokban fel-feltűnt a kontinentális jogrendben. A *closed shop* a német jogban az ún. *Differenzierungsklauseln*, az *Organisations-(Ausperrungs-) Klauseln*, a *Tarifausschlussklauseln* és a *Solidaritätsbeitrag* intézményeiben öltött testet.⁸⁷ Mielőtt ezeket elemezném, összefoglaló jellemzőként rögzíthető, hogy valamennyi, olyan magánjogi megállapodásra, illetve intézkedésre utal, amelyek mindegyike képes valamilyen módon a munkavállalói szervezetek hatékonyságát csökkenteni. Nem mindegyik minősíthető azonban jogellenesnek, és ebből következően az elhatárolás is rendkívül nehéz. Ezek egy része ugyanis közvetlenül alkalmas arra, hogy a szakszervezetek létét elnehezítse, tevékenységüket formálissá tegye, azonban másik részük két magánfél közötti olyan megállapodásnak minősül, amely kompromisszumok árán, együttműködésüket segítik elő. Másképpen fogalmazva azokat a mechanizmusokat, amelyek az egyesüléshez való jogot annullálják, le kell választani a jogszerű magánjogi aktusoktól. A koalíciós szabadság közvetlen hatálya az uralkodó álláspont szerint fokozottabb, mondhatni abszolút védelmet jelent ennek az alapjognak a számára.⁸⁸ A közvetlen hatály tehát azt jelenti, hogy a koalíciók nemcsak az állammal, hanem minden harmadik személlyel szemben

⁸⁵ Lásd erről többek között Reuter 2003, 409–425.; Ramm 1995, 581–607.

⁸⁶ Kitérő fogalmi meghatározását lásd Ramm 1977, 1–6. A fogalom gyökere *Sinzheimernél* található. Meghatározása szerint „*Arbeitsverfassung ist diejenige Ordnung, die die Arbeitnehmer auf den durch Gesetz oder Vereinbarung bestimmten Gebieten zur Mitübung der früher dem Arbeitgeber ausschließlich zustehenden Rechte beruft.*” Sinzheimer 1922 (1976), 108–120.

⁸⁷ Lásd erről Münch–Kunig 1992, 628.

⁸⁸ Gamillscheg 1989, 75–77., 93. Gamillscheg ugyanakkor a gyakorlatban nem fűz komoly reményeket ehhez a megoldáshoz, hiszen álláspontja szerint újra és újra felfedezhetők azok a technikák, amelyek a megállapodások álcája mögött a szakszervezetek mozgásterét szűkítik.



is védelemben részesülnek, ideértve az ellenérdekű magánfelet, azaz a munkáltatót vagy munkáltatói koalíciót. Ez ugyanakkor azt is jelenti, hogy a közvetlen hatály védi a koalíciós szabadságot magától a koalíciós szabadság címzettjétől, azaz magától a koalíciótól is.⁸⁹

A GG 9. cikkely (3) bekezdésének második mondatában rögzített közvetlen hatály számos összeütközést indukál, amelyek látszólag a magánjog területére tartoznak. Ezek közül néhányat azért mégis itt tárgyalok, mert a koalíciós hatalom bizonyos közjogi korlátozását jelentik. A német jogban ez a fajta kollízió azért is játszik különös szerepet, mert – ellentétben az európai államok döntő többségének munkajogával – a kollektív szerződések személyi hatálya, az ún. tarifális kötöttség (*Tarifgebundenheit*) csak a kollektív szerződést megkötő felekre terjed ki.⁹⁰ Ebből adódóan a német jogban különös jelentősége van a pozitív és a negatív koalíciós szabadságnak, mint antidiszkriminációs követelménynek. A *Tarifgebundenheit* szabályait a *Tarifvertragsgesetz* (TVG) 3.–4. §§ tartalmazza. A szabályok értelmében a tarifális kötöttség a munkaadóra épülő intézmény, amennyiben ő a tarifaszerződés léténél fogva, automatikusan kötött. A munkavállalók tekintetében azonban már nem ez a helyzet. Ez egyértelműen kimutatható az ún. *Individualnormen* esetében. Ezek a tarifális normák azért lényegesek, mert tartalmazzák a munkajogviszony létesítésére és megszüntetésére, valamint annak tartalmára vonatkozó legfontosabb rendelkezéseket.⁹¹ A kép talán nem ennyire tiszta az ún. *betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen* tekintetében, hiszen erről a TVG 3. § (2) bekezdése csak annyit mond, hogy ezeknek a normáknak a hatálya kiterjed a tarifálisan kötött munkáltató valamennyi üzemére, telephelyére.⁹² E normák jelentősége a most tárgyalt probléma szempontjából azonban másodlagos, hiszen a munkafeltételeket alapvetően az előbb említett *Individualnormen* tartalmazzák. A helyzet meglehetősen felemás. A törvény értelmében a tarifális hatalom egyértelmű korlátozásáról van szó, amely a gyakorlatban más-más értékítéletet és magatartást indukál a munkáltatótól és a szakszervezettől. Napjainkban a tarifális normák hatályának csak a szervezeti tagokra történő korlátozása nem érvényesül. Ennek praktikus oka egyszerűen az, hogy a munkáltató a munkajogviszony léte miatt, nemcsak a szervezett munkavállalókkal törődik, hanem minden munkavállalóval. Zöllner hangsúlyozza, hogy a mindennapi üzemi, vállalati gyakorlatban a munkáltató számára kellemetlen helyzetek sorozatát okozná a TVG következetes betartása, amennyiben határvonalat húzna a szervezett és a nem szervezett munkavállalók megítélésében.⁹³ Ezzel szemben a szakszervezetek a múltban is, és napjainkban is folyamatosan arra törekednek, hogy a TVG alapján előnyöket csikarjanak ki a szakszervezeti tagok részére.

258. Az említett Differenzierungsklauseln önmagában is összetett. Zöllner elemzésében ennek egyik eleme a tagsághoz kapcsolódó intézmények klauzúljája (*mitgliedschaftsanknüpfende Klauseln*). Ennek értelmében meghatározott többletjuttatások csak a szakszervezeti tagokat illeti meg. Ebbe a körbe tartozik a tarifális kizárási/kizárólagossági klauzula (*Tarifausschlussklauseln*), amely tartal-

89 Münch/ArbR/Löwisch-Rieble, 2000, § 243, RdNr. 81.

90 Más megfogalmazás szerint a tarifális kötöttség alapja a kétoldalú tagsági viszony. Lásd erről többek között Zöllner-Loritz 1992, 382.

91 Däubler 1993, 125.

92 Kritikai elemzését lásd Zöllner-Loritz 1992, 382.

93 Zöllner 1992, 382.



mában hasonló az előzőhöz, amennyiben a munkáltatónak megtiltja bizonyos feltételeknek a kívülállók részére történő biztosítását. Tartalmában szintén ebbe a körbe tartozik a távolságtartási klauzula (*Spannen- oder Abstandklauseln*), amelynek értelmében a szervezett és a nem szervezett munkavállalók bizonyos munkafeltételeiben – különös tekintettel a bérre és egyéb anyagi juttatásokra – meghatározott különbségnek kell fennállnia a szervezett munkavállalók javára. Talán a legélesebb kritikával fogadott intézmény az ún. szolidaritási hozzájárulás (*Solidaritätsbeitrag*), amelynek lényege, hogy a kívülállók a tarifaszerveződés előnyeiben való részesedésért, illetve csupán azért, hogy kevésbé aktív magatartást tanúsítanak, fizessenek mintegy tagdíjpótló hozzájárulást a szakszervezetnek. A jogalkalmazás ezeket a törekvéseket, illetve megállapodásokat viszonylag egységesen és következetesen minősíti. A differenciálásra irányuló klauzulákat az alkotmánybíróság több határozatában, több tényállás összefüggésében alkotmányellenesnek, a negatív koalíciós szabadságba ütközőnek minősítette.⁹⁴ Ezekben a határozatokban a bíróság megállapította, hogy ezek a klauzulák olyan nyomást gyakorolnak a szakszervezetbe való belépés irányába, és olyan eszközökkel, amelyek nem megengedettek és sértik a negatív koalíciós szabadságot.⁹⁵

A *Differenzierungsklauseln* problematikája az irodalomban kialakította ugyan az uralkodónak tekinthető álláspontot, azonban markáns ellentétes nézet is találkozhatunk. Egyáltalán nem véletlen, hogy ennek a kérdésnek a megítélésében az egyes szerzők világnézeti, mondhatni politikai meggyőződése sem mellékes. A többség ezeket a törekvéseket, illetve megállapodásokat elutasítja, habár a képlet ebben a tekintetben sem egyszerű. A II. világháborút követően a hatvanas években foglalkozott behatóan az irodalom a tarifális autonómia határaival, a tarifális kötöttség intézményének lényegével, az egyéni és a kollektív autonómia új összefüggéseivel. Erre a korszakra meghatározó Hueck, Biedenkopf, Gamillscheg, Zöllner, Bötticher; majd nem sokkal később Richardi és Leventis⁹⁶ munkássága. A felsorolt szerzők álláspontja az elutasítás ellenére differenciált. Jó példa erre Biedenkopf megközelítése, aki két tényállást, illetve két megállapodás fajtát különböztet meg. Az egyik a nem szervezett munkavállalót gazdaságilag hozza hátrányosabb helyzetbe, a másik azonban már jogi helyzetét is érinti.⁹⁷ Álláspontja szerint csak ez utóbbi tarifális megállapodás érvénytelen. Kérdés azonban, hogy milyen kritériumok alapján lehet megítélni, hogy az adott megállapodás milyen minőségében érinti az adott munkavállalót. A Biedenkopf felfogásához hasonló nézetet valló szerzők azt emelik ki, hogy az adott hátrány milyen nyomást gyakorol a munkavállalóra a szakszervezeti belépésre. Biedenkopf szerint amennyiben ez kényszer, úgy a megállapodás nem megengedhető. Hasonló Gamillscheg nézete, aki szerint, ha a belépési teher úgymond a közepes, általános szintet nem lépi túl, úgy nem beszélhetünk nem megengedhető kényszerről.⁹⁸ Ebből következően egyik szerző sem tekinti valamennyi ilyen jellegű megállapodást érvénytelennek, hanem csak azokat, amelyek magukban hordozzák a jogállásváltozásra irányuló kényszert, azaz amelyek korlátozzák a munkavállaló szerződéses szabadsá-

94 Lásd többek között BVerfGE 20, 312 (*Tariffähigkeit von Innungen*); 31, 297; 50, 290 (*Mitbestimmungsurteil*), 44, 322; 55, 7 (*Allgemeinverbindlichkeitserklärung I – II*)

95 Hasonló döntést hozott több alkalommal a Bundesarbeitsgericht is. Lásd többek között BAG (GrS) 20, 175; BAG (GS) AP Nr. 13 zu Art. 9 GG.

96 Hueck 1966; Zöllner 1967; Bötticher 1966; Gamillscheg 1966; Richardi 1968; Leventis 1974.

97 Biedenkopf 1964.

98 Gamillscheg 1966, 63.



gát.⁹⁹ Richardi szerint ez a különbségtétel egyáltalán nem meggyőző. Dogmatikai érve az, hogy ez a megállapodás a munkáltató és a szakszervezet között nem a tarifaszerződés normatív, hanem kötelmi részéhez tartozik, ebből következően közvetlenül nem is érintheti a nem szervezett munkavállaló jogállását. Hangsúlyozza továbbá, hogy a GG 9. cikkelye mind a pozitív, mind a negatív koalíciós szabadságot tartalmazza. Ezek a megállapodások továbbá nem csupán a tarifális kötöttséget, hanem a munkavállalóra kedvezőbb feltételek alkalmazásának elvét is érintik. Richardi végkövetkeztetése szerint minden tarifális megállapodási elemnek csak is a minimális feltételeket lehet tartalmaznia, és ennek ellentmond minden olyan, a tarifális partnerek között létrejött kötelmi jogi megállapodás, amely a kívülálló számára valamilyen hátrányt tartalmaz.¹⁰⁰ Ezzel kapcsolatban utalunk arra, hogy a tarifális hatalom minősítése, határainak megvonása tekintetében segítségül hívta a BGB 328. §-át. Többben azon az állásponton vannak, hogy a tarifaszerződést ebben a kontextusban ugyanúgy kell kezelni, mint egy egyéni munkaszerződést, amely tartalmaz olyan elemet is, amely alapján harmadik személynek is igénye keletkezhet, így a tarifaszerződésben is megállapodhatnak az azt megkötő felek a kívülálló munkavállalók, azaz harmadik személyek javára.¹⁰¹

Ezzel az állásponttal szemben fejte ki véleményét Däubler.¹⁰² Az intézmény történeti analízise után az alábbi kérdéseket teszi fel: sérti-e a *Differenzierungsklauseln* a negatív koalíciós szabadságot, átlépi-e a tarifális hatalom/autonómia korlátozásának kereteit, el nem várható magatartásra kényszeríti-e a munkáltatót? Álláspontja szerint – szemben a BAG által kifejtett felfogással – a negatív koalíciós szabadság nem sérül abban az esetben, ha a nem szervezett munkavállalók számára biztosított egyes juttatások nem érik el a szakszervezeti tag munkavállalók azonos természetű juttatásainak mértékét. Däubler ezt az indokolja, hogy az az áldozat, amelyet a nem szervezett munkavállaló kénytelen ezáltal meghozni, lényegesen csekélyebb, mint amelyet a szakszervezeti tag munkavállaló vállal a szakszervezeti tagdíj fizetésével. Rögzíti továbbá, hogy ebből a szempontból irreleváns, hogy az ún. távolmaradás joga a GG védelme alatt áll vagy sem.¹⁰³ A második kérdésre adott válasza szintén ellentétes a BAG álláspontjával, amely szerint ezek a megállapodások alakítják a kívülálló munkavállalók munkajogviszonyának tartalmát. Däubler nézete szerint ez a TVG 4. § (1) bekezdése szerint amúgy sem lenne lehetséges. Ezek a megállapodások csupán arra korlátozódnak, hogy a munkáltatót kötelezzék bizonyos juttatások nem megadására a kívülálló munkavállalók számára. Ebből következően a tarifális partnerek szándéka szerint ez a megállapodás csupán tisztán obligatórius köteletséget indukál, vagy másképpen fogalmazva egy tarifális, belső tartalomra vonatkozó szabály. Mint az ún. *Inhaltsnorm* lehetővé teszi, hogy a szervezett munkavállaló a nem szervezethez képest eltérő bánásmódot követelhesen a munkáltatójától.¹⁰⁴ Däubler érvelésének egyik legkényesebb pontja a munkáltatótól el nem várható magatartás teóriájára vonatkozó kritika. Ezt egyenesen a szakszervezeti hozzájárulás megfizetésének munkáltatói közreműködésével hozza összefüggésbe. Utal arra, hogy az ilyen megállapodás jogellenességét vallók a szakszervezet munkáltató általi

99 A vita elemzését és kritikai értékelését lásd Richardi 1968, 208–210.

100 Richardi 1968 210–211.

101 Münch/ArbR Löwisch–Rieble 2000, § 258, RdNr. 52.

102 Däubler 1993, 513–518.

103 Däubler 1993, 514–515.

104 Däubler 1993, 515.



függőségét állítják érvelésük középpontjába.¹⁰⁵ A másik érvelés e megállapodással szemben, hogy a munkáltató ilyen támogatása az ellenérdekű partner irányában jogellenes.¹⁰⁶ Ennek az érvelésnek a lényege, hogy a tarifális hatalomnak, a tarifális megállapodásnak önmagában korlátját jelenti az el nem várható magatartás. Mindehhez hozzátehetjük, hogy az elvárhatóság doktrínája megosztotta az irodalmat, annak képlékeny, pontosan körül nem határolt minősége miatt. Kétségtelen ugyanakkor, hogy Däubler is e teória gyengeségeit használja ki, mintsem önálló érveléssel utasítja el ezt a felfogást.¹⁰⁷

259. A jogalkalmazásban és a jogirodalomban már régóta heves viták tárgya munkavállalói koalíciók mozgásteret, nevezetesen a szakszervezetek belépési és cselekvési joga a munkáltatónál. Ami a jogalkalmazást illeti, mint a munkaügyi, mint az alkotmánybíróság több határozatában, több tényállás függvényében foglalkozott ezzel a kérdéssel. Előzetesen rögzítem, hogy az esetek többségében az eldöntendő értelmezési probléma a GG 9. cikkely (3) bekezdésének első mondata, nevezetesen mi következik abból, hogy a munka- és gazdasági feltételek biztosítása és előmozdítása érdekében mindenki és minden szakma számára adott a jog szerveződéseket létrehozni. A BAG már egy viszonylag korai határozatában egyértelműen megállapította, hogy az üzem tulajdonosa/munkáltató nem tilthatja meg a szakszervezetek, hogy a szakszervezethez tartozó munkavállalók, illetve kollektíva tagok, reklám- és információanyagokat a munkaidőn kívül, illetve a szünetekben terjesszenek.¹⁰⁸ Mintegy egy évtizeddel később a BAG rögzítette, hogy ezt a tevékenységet a munkáltató nem teheti attól függővé, hogy ezt a munkáltatóhoz tartozó, vagy attól független személy gyakorolja a szakszervezet megbízásából.¹⁰⁹ Egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy különösen ez a második határozat váltott ki heves vitát nemcsak a szakszervezet belépési joga, hanem a bírói jogalkalmazás kompetenciája tekintetében.¹¹⁰ Richardi – és mások – éles kritikával illették ezt a döntést, kiemelve, hogy a GG 9. cikkely (3) bekezdéséből ez a döntés nem vezethető le. Álláspontja szerint az e rendelkezésre alapított kollektív koalíciós szabadság kiterjesztése az egyéni koalíciós szabadság mellett, nevezetesen a koalíciószerű tevékenységnek a GG 9. cikkely (3) bekezdése alá történő szubszumálása kizárólag a jogalkalmazásnak köszönhető.¹¹¹

Ebben, és a későbbi időszakokban ezzel a kérdéssel több tényállással összefüggésben foglalkozott a *Bundesverfassungsgericht* is.¹¹² Általában megállapítható, hogy az alkotmánybíróság a koalíciók fogalmát, mozgásterét meglehetősen tágan értelmezi. A testület az egyik legkorábbi erre vonatkozó határozatában rögzítette, hogy a GG a koalíciókat, mint „ilyet” védi.¹¹³ Ebben a kontextusban indifferens, hogy a koalíció rendelkezik-e tarifális képességgel (*Tariffähig*),

105 Hivatkozik Dietz–Nipperdey 1963.

106 Gitter 1970, 129.

107 Lásd Däubler 1993, 511–512. A tarifális autonómia lényegéről és korlátjairól jogpolitikai összefüggésekben lásd Sacker–Oetker 1992.

108 BAG 19, 217.

109 A határozat megjelent: *Der Betrieb* 1978, 892–894.

110 Lásd ezzel összefüggésben Richardi 1978, 1736–1743.; Richardi, 1973, 269–297.; Richardi 1981, 413–443.; Canaris 1973, 199–223.

111 Richardi 1978, 1736–1737.

112 Lásd többek között BVerfGE 4, 96 (*Hutfabrikant*); 18, 18 (*Hausgehilfenverband*); 17, 319 (*Bayerische Bereitschaftspolizei*); 19, 303 (*Dortmunder Hauptbahnhof*); 28, 295; 93, 352 (*Mitgliederwerbung I – II*).

113 „Art. 9. Abs. 3 GG schützt auch die Koalitionen als solche”. BVerfGE 4, 96 (*Hutfabrikant*).





vagy sem, továbbá az is, hogy az adott koalíció képes-e a nyomásgyakorlásra (*kampfwillig*), vagy eszköztárából ez hiányzik.¹¹⁴ Az alkotmánybíróság a negatív és a pozitív koalíciósszabadság tekintetében talán a legfontosabb megállapítását az első *Mitgliederwerbung* határozatában rögzítette. Ennek értelmében a koalícióknak a GG 9. cikkely (3) bekezdése szerint rendeltetése a munka- és gazdasági feltételek saját felelősséggel és lényegében mindenfajta állami befolyás nélküli alakítása. Ebből következően ezek a koalíciók közfeladatot látnak el, amely miatt az alkotmány különleges státuszt biztosít számukra. A koalíciók egyik legfontosabb feladata a kollektív megállapodások megkötése, illetve az erre való törekvés, és ennek következtében tevékenységük nemcsak az egyes polgárok egyéni szféráját érinti, hanem jelentős hatással van a közösség szociális és gazdasági életére, körülményeire. Ebből következően az alaptörvény messzemenően, de korántsem korlátlanul biztosítja a koalíciók tevékenységét. Ez az általános korlátozás abban az esetben igazolható, ha az e tevékenység valamilyen más jog vagy érdek védelmét szolgálja.¹¹⁵ Rendkívül figyelemreméltó a testület állásfoglalása az ún. *Personalratsmitglieder* – aki egyben szakszervezeti tag is – tevékenységével összefüggésben. Az alkotmánybíróság álláspontja szerint a GG 9. cikkely (3) bekezdésével nem lenne összeegyeztethető, ha e két minőséget tiltaná a jog. A koalíciókból és a tagságuk számára biztosított személyzeti képviseleti státusztól is következik továbbá, hogy a hivatkozott rendelkezés akkor is sérülne, ha a személyzeti képviselő számára, a szakszervezete számára folytatott valamennyi tevékenység tiltott lenne. Ilyen tag korlátozás nem vethető össze más érdek védelmével, mint például a munkahely/szolgálati hely békéjének megóvásával. Mindebből következően a bizalmi teljes neutralitását megkövetelni, azért mert ő egyben személyzeti képviselő, szintén nem igazolható.¹¹⁶ Ennek a határozatnak van még egy érdekessége. Az alkotmánybíróság hivatkozik a panasztevőnek arra az érvelésére, amely szerint a koalíciók alakítása az alkotmány szerint kívánatos, és a „munka világa” szabad rendjének biztosításához a koalíciók léte nélkülözhetetlen. A panasztevő szerint azonban a GG 9. cikkelyének (3) bekezdése nem ugyanolyan szintű védelemben létesíti a negatív koalíciós szabadságot, mint a pozitívet, éppen a koalícióalakítás jogpolitikai indoka miatt. Ezt az érvelést ugyan idézte a testület, de a későbbiekben nem erősítette meg.

A jogalkalmazás értelmezését a német munkajogtudomány több jeles képviselője kritizálja. Abban ugyanakkor mindenki egyetért, hogy a szakszervezetek számára a meghatározó mozgástér az „üzem”, még akkor is, ha a koalíciós-tarifális rendszerben a szövetségi (munkáltató feletti) szintű tarifaszerveződések súlya a meghatározó.¹¹⁷ Az is egyértelmű, hogy a szakszervezetek részére a munkahelyen a koalíciószerű tevékenység biztosított.¹¹⁸ Mint ahogyan a második *Mitgliederwerbung* határozatban a *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* kifejtette a szakszervezeteknek a tagságtoborzással összefüggő reklám/kampánytevékenysége beavatkozik a GG 13. cikkelyében megfogalmazott jogba, és így ütközik az-

114 BVerfGE 18, 18 (*Hausgehilfenverband*). A téma részletes feldolgozását magyar szerzőtől lásd Kovács 2008a, 2008b.

115 „Der Gesetzgeber kann dieses Betätigungsrecht beschränken, soweit es zum Schutz anderer Rechtsgüter von der Sache her geboten ist”.

116 BVerfGE 28, 295 (*Mitgliederwerbung I*).

117 Habár a tarifaszerveződések súlypontja időről időre változik. Általában megfigyelhető, hogy a nagy ágazati, ágazatközi megállapodások korszaka után növekszik a helyi, munkáltatói szintű megállapodások jelentősége.

118 Richardi 1981, 414.



zal (*Hausrecht des Arbeitgebers*),¹¹⁹ továbbá a 14. cikkelyben rögzített tulajdonhoz való joggal. Ebben a döntésben az alkotmánybíróság – elismerve az irodalom „kritikai méltatását” – talán még élesebben rögzítette azt, hogy a koalíciós szabadság jogát tartalmában csak szűk korlátozásnak lehet alávetni.¹²⁰

Kérdés ugyanakkor, hogy a koalíciós tevékenység ily széleskörű elismerése és védelme a jogalkotás által, milyen előnyökkel jár a koalíciók – elsősorban természetesen a szakszervezetek – számára. Mivel a koalíció rendeltetésének megfelelő tevékenység legfőbb eredménye a tarifaszerveződés megkötése, azt kell elemezni, hogy a tarifaszerveződéshez vezető utat, miként minősíti az irodalom és a jogalkalmazás. Ezzel összefüggésben három terület vizsgálendő, úgymint tarifális képesség, a tárgyalási kötelesség kérdése, amely segítheti a tarifaszerveződések megkötését, valamint egy már a megkötés utáni stádiumban felmerülhet jogintézmény, nevezetesen a tarifaszerveződés hatályának közigazgatási jogi aktussal történő kiterjesztése.

260. Ami a tarifális képességet illeti, a jogi szabályozás, a jogirodalom és a jogalkalmazás nincs egységes állásponton.¹²¹ A TVG. 2. §-a a szakszervezeteket, az egyes munkáltatókat és a munkaadói szövetségeket tarifális partnereknek ismeri el. A törvény azonban magát a tarifális képesség (*Tariffähigkeit*) fogalmát nem ismeri. Ebből az is következik, hogy a koalícióként való elismerés – példának okáért a szakszervezetként történő minősítés – korántsem azonos a tarifális képességgel. Ezt az alábbiakban két megközelítésben is igazolom, azonban először azt vizsgálom, hogy mi a tarifális képesség lényege. A korai irodalomban a *Tariffähigkeit* lényegét a jogképesség egy sajátos szegmensként kezelték, azaz képesség arra, hogy egyáltalán jogokat lehessen szerezni és köteleességeket vállalni, amelynek különösségét a tarifális képesség tekintetében az jelentette, hogy tarifális jogok és köteleességek illetik vagy terhelik a feleket.¹²² A jogképesség egyszerű adaptációjára épülő felfogást azonban számos kritika érte, hiszen nyilvánvaló volt, hogy ez a teória nem képes kifejezni a polgári jogban megfogalmazott jogképességhez viszonyított eltéréseket. Így abban az esetben, ha egy magát szakszervezetnek nevező közösség nem rendelkezik jogképességgel, és kollektív szerződést köt, ennek a szerződésnek a kötelmi jogi hatása erre a szervezetre nem, mint „*juristische Person*” hat, hanem mint *materiellrechtlich gemeinschaftliche Rechte und Pflichten der Verbandsmitglieder*.¹²³ Egyáltalán nem véletlen, hogy a Weimari Köztársaság idején született *Arbeitstarifgesetz*-tervezet egyértelműen rögzítette az alábbiakat: „*Tariffähige Berufsvereine haben in allen Tarifangelegenheiten die Stellung von Rechtsfähigen Vereinen, auch wenn sie sonst nicht rechtsfähig sind.*”¹²⁴ A *Rechtsfähigkeit* mellett, azzal mintegy párhuzamosan kialakuló, és a *Geschäftsfähigkeit*-ra épülő elmélet sem bontotta ki a *Tariffähigkeit* lényegét. Ezzel összefüggésben ismét heves vita bontakozott ki, hiszen egyesek ezt egy vala-

119 A *Grundgesetz* 13. cikkelye a lakás sérthetlenségét szabályozza (*Unverletzlichkeit der Wohnung*), amelyből vezette le a munkaadói szövetség a munkáltató üzemének – mint munkahelynek/lakásnak – a sérthetlenségét, a munkáltató „munkahelyi jogait”.

120 Állítható, hogy ebből a szempontból a második *Mitgliederwerbungs-Urteil* újabb mérföldkőnek tekinthető a koalíciósszerű tevékenység tag értelmezése fejlődésében. Az ún. *Tendenzbetrieb* vonatkozásában lásd viszont a BVerfGE 57, 220 (*Bethel*) határozatát. Ebben a határozatában az alkotmánybíróság egyértelművé tette a *Tendenzbetrieb* – ebben az ügyben egyházi karitatív intézmény – alkotmányos védelmének prioritását.

121 A téma történeti, kritikai feldolgozását lásd Kovács 2008b, 48–205.

122 Kaskel 1926, 1.

123 *Nikisch* és *Herschel* felfogására utal Richardi 1968, 129.

124 Lásd a *Sinzheimer*-féle tervezet 29. § (1) bekezdését.



miféle különös magánjogi cselekvőképességgel, míg mások ezt elutasítva sajátos kollektív jogi cselekvőképességgel azonosították.¹²⁵

A napjainkban uralkodónak tekinthető álláspont kiindulási alapnak magát a tarifaszerződést, nevezetesen annak normatív részét tekinti. Ez a felfogás a tarifális képességet egy magánjogra alapított alakító hatalomnak (*privatrechtlich begründete Gestaltungsmacht*) minősíti. Másképpen fogalmazva egy normatív jogviszony-alakítási képesség, de még a magánautonómián belül.¹²⁶ E nézet képviselői hangsúlyozzák, hogy míg a jogképesség és a cselekvőképesség csupán arra vonatkozik, hogy valaki egyáltalán megjelenhet-e, és milyen módon az ügyleti forgalomban, addig a tarifális képesség ennél jóval többre utal, hiszen ennek alapján a felek bizonyos normát alkotnak, hivatkozván a tarifaszerződés normatív részére.

A tarifális képességgel összefüggő dogmatikai vitán túl, a jogalkalmazás sem teszi könnyebbé a minősítést. A BAG annak ellenére, hogy sem a TVG, sem más törvény nem szól a szakszervezet fogalmáról, viszonylag korán határozott megkülönböztetést tett általában a koalíciók és a szakszervezetek között.¹²⁷ A jogalkalmazás felfogása szerint egy munkavállalói érdekképviselői szervezet csak abban az esetben minősíthető tarifaképesnek, ha rendelkezésére áll egy ún. *soziale Mächtigkeit*.¹²⁸ Erre a hatalomra a BAG szerint éppen azért van szükség, hogy egy sajátos környezetben, nevezetesen az ellenérdekű féllel való tárgyalások folyamatában, saját tagjai szociális és gazdasági érdekeit ténylegesen védeni tudja, azaz ne csupán formális tárgyalásokat folytasson, és ne tartalmatlan megállapodások szülessenek. Ebben a kontextusban is egyértelmű, hogy a jogalkalmazás sem a polgári jogi jogképesség fogalmából indul ki csupán, hanem a tarifaképességet ehhez képest minőségében másnak tekinti. A szociális hatalom egzakt fogalmát a jogalkalmazás sem adja meg, felsorol viszont néhány olyan kritériumot, amely szükséges e hatalom megszerzéséhez. Az egyik nyilvánvalóan a koalíció létszáma. A második további lényeges ismerv a szervezet finansziális háttere, amely az ellenérdekű féllel történő konfliktus esetén nélkülözhetetlen. A jogalkalmazás álláspontja szerint a tarifaképességhez elengedhetetlen egy szubjektív elem, nevezetesen a tarifaszerződés megkötésére való készség (*Tarifwilligkeit*). Ennek megfelelően, az a szervezet, amely szabályzatában nem tartalmazza feladatként a tarifaszerződés megkötését, illetve az arra való törekvést, arról nem feltételezhető, hogy tagjai erre felhatalmazták, így egy esetlegesen megkötött kollektív megállapodás kötőereje is kétséges lehet. Ezzel a kritériummal összefüggésben korábban vitás volt azoknak a szervezeteknek a megítélése, akik tudatosan kizárták a tarifaképességüket. Az uralkodó álláspont szerint ebben az esetben a koalíció még rendelkezhet egy potenciális *Tarifberechtigung*gal, azonban tarifális képességgel nem.¹²⁹ Végezetül szintén magától értetődő ismerv a függetlenség, egyrészt az ellenérdekű féltől, valamint harmadik féltől, így mindenekelőtt az államtól.

A BAG által kialakított, és meglehetősen következetesen alkalmazott kritériumrendszer sokáig nem került a viták kereszttüzébe, habár az irodalomban némelyek megkérdőjelezték a koalíció és a szakszervezet fogalmi szétválasztásának megalapo-

125 Herschel, Ramm és Nikisch felfogását ismertette a vitát érinti Richardi 1968, 130.

126 Lásd erről Richardi 1968, 164.; Zöllner 1966, 24–34.

127 Lásd többek között BAG AP Nr. 25 zu § 2 TVG; BAG AP Nr. 30, 32, 34, 36, 38, 39 zu § 2 TVG. Újabb BAG 1 ABR 33/78; BAG 1 ABR 32/83; BAG 1 ABR 22/85. A legújabbak közül lásd BAG AP Nr. 55 zu § 2 TVG.

128 Lásd erről részletesen Hemmen 1988.

129 Erről a problémáról lásd Richardi 1968, 153–157.



zottságát.¹³⁰ Lényeges áttörést egy olyan ügy hozott, amelyben a BAG szintén elutasította a munkavállalói érdekképviselői szervezet kérelmét. Ezt követően élt a szervezet alkotmányos panasszal.¹³¹ Az alkotmánybíróság a panaszt megalapozatlannak találta és elutasította. A testület elutasító határozatát azzal indokolta, hogy a kérelmező szervezet a TVG 2. § (1) bekezdése értelmében nem minősül szakszervezetnek, mert nem rendelkezik ún. szervezeti, szövetségi hatalommal (*Verbandsmacht*). Ez pedig elengedhetetlen ahhoz a nyomásgyakorláshoz, amely az ellenérdekű féllel való tárgyaláshoz szükséges, ahhoz, hogy tárgyalási ajánlatát ténylegesen érvényesíteni legyen képes. Az alkotmánybíróság ebből az alapvető követelményből kiindulva rögzítette, hogy a GG. 9. cikkelyének (3) bekezdése a koalíciós szabadságnak csak a lényegi magját, a központi elemét biztosítja és védi. Magát a tarifális képességet ennek megfelelően a mindenkor társadalmi valósághoz kell viszonyítani. Ebből egyrészt az következik, hogy az alaptörvény magát a koalíciós szabadságot nem a tarifális képességtől teszi függővé, másrészt viszont az, hogy önmagában nem mindegyik koalíció rendelkezik tarifális képességgel.¹³² Ez a képesség ugyanis azt jelenti, hogy az adott koalíció képes arra, hogy az állami szabályozás által szabadon hagyott területeket kollektív megállapodásokkal ki tudja tölteni. Mint ahogyan az alábbiakban utalok rá, ez a mondat tükrözi a német munkajogi szabályozási rend alapját, amely alapvetően épít a felek közötti – elsősorban kollektív – megállapodásokra. Az alkotmánybíróság ezzel összefüggésben utal arra is, hogy a szakszervezetek ebben az összefüggésben hasonlítanak a politikai pártokra, amelyek politika-alakító tevékenységéhez – jelesen egy demokráciában a parlamentbe történő bekerüléséhez – bizonyos követelményeknek kell megfelelniük.¹³³

261. A tarifális képességhez hasonlóan – természetesen azzal is összefüggésben – a tárgyalási kötelesség is a kollektív megállapodás intézményének egyik vitatott területe, és megítélése, gyakorlata korántsem egyértelmű, illetve egységes. Azok az országok, ahol a jogrend nem írja elő a tárgyalási kötelességet, előszerttel hivatkoznak az Emberi Jogi Bíróság már hivatkozott döntésére, amely rögzítette, hogy az államot, mint munkaadót az Egyezmény 11. cikkelye alapján nem terheli kötelesség kollektív tárgyalások lefolytatására.¹³⁴ Ezt a relációt nyilvánvalóan könnyű absztrahálni valamennyi munkáltató kötelességének meghatározására. Utalni lehet az Európai Szociális Charta 6. cikkelyére, amelynek értelmében a szerződő felek a kollektív megállapodásokra irányuló tárgyalások folytatására való jog tényleges biztosítása érdekében különböző kötelességeket vállalnak. Így támogatják a munkavállalók és a munkaadók közötti konzultációt, „ahol szükséges és helyénvaló”, ott támogatják a munkaadók vagy a munkaadói képviselők és a munkavállalói szervezetek közötti önkéntes tárgyalási mechanizmusokat stb. Egyértelmű tehát, hogy a koalíciós szabadságra és a tarifális autonómiára vonatkozó nemzetközi dokumentumokból eljárási értelemben vett tárgyalási kötelesség nem vezethető le.¹³⁵

130 Lásd különösen Däubler–Hege 1976, RdNr. 101–146.; Däubler 1993, 71–78. Megjegyzendő, hogy ebből következően Däubler bizonyos tekintetben vitatja az ún. *ad hoc* koalíciók tarifaszereződési képességének teljes tagadását is. Lásd Däubler 1993, 673–674.

131 BVerfGE 58, 233 – *Zu den Voraussetzungen der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmer-Koalition*.

132 Az ebből adódó feszültség elemzését lásd Kovács 2008b, 207–231.

133 Lásd a BVerfGE 51, 222 – *5%-Sperrklausel*.

134 *Swedish Engine Driver' Union v. Sweden*, 5614/72, Decision 6/2/1976.

135 A *Verhandlungsanspruch* eljárásjogi problematikáját lásd Däubler 1993, 99–100.



A német jogban a munkáltatót nem terheli tárgyalási kötelesség, illetve a szakszervezetnek erre vonatkozó igénye nincs. Ennek alapvető dogmatikai oka az, hogy a tarifaszerveződés szerződés.¹³⁶ Mindebből pedig az következik, hogy a tarifaszerveződés megkötésére a BGB 145. és további §-ai irányadók, azaz a tarifaszerveződést ugyanúgy kell megkötni, mint bármely más szerződést.¹³⁷ A tárgyalási kötelesség hiányának jogpolitikai oka is van, amelyet egyre többen vitatnak, de a munkajogi szabályozórendszer alapjait – legalábbis eddig – a vita nem érintette. A német jogban ugyanis számos törvény rögzíti, hogy a munkavállalók munkafeltételeit alapvetően a tarifaszerveződések által kell szabályozni. E törvények részben foglalkoztatási tartalmú jogszabályok, mint például a *Bundesbeamtenengesetz*, de egyéb, úgymond szaktörvények foglalkoztatási tartalmú rendelkezései is ezt támasztják alá.¹³⁸ Ez a szabályozási módszer, az alábbiakat jelenti. A német munkajogi szabályozási módszer alapvetően épít a kollektív autonómiára, ebből következően – az egyre több kógens norma mellett – ahol lehet diszpozitív normák rendelkeznek a legfontosabb területekről, azaz a feleket mintegy belekényszerítik a megállapodásba. Lényeges továbbá, hogy a kicsi, nyomásgyakorló képességgel nem rendelkező szakszervezetek csatlakoznak a nagyobb szövetségekhez, és így szintén – közvetett módon – védelemben tudhatják tagjaik gazdasági és szociális érdekeit.¹³⁹

262. A tarifaszerveződés közjogi kiterjesztése kétélű intézmény. Mind a mai napig vitatott a kiterjesztés jogi természete, és álláspontom szerint a *Bundesverfassungsgericht* vonatkozó határozataiban¹⁴⁰ szintén nem tudott megnyugtató megoldást kialakítani. *Richardi* a hatvanas évek végén meglehetősen kategorikusan fogalmazott, amikor a kiterjesztést akként jellemezte, hogy ez az intézmény túllépi a magánautonómián alapuló jogalakítás határait.¹⁴¹ Maga az intézmény már régóta ismert,¹⁴² és a korai felfogások elutasították, hogy ennek valójában bármi köze is lenne a tarifaszerveződéshez. Az e nézetet – az ún. *Gesetztheorie*t – vallók a kiterjesztés intézményével létrehozott joghatást egyértelműen közjoginak minősítették, és a közigazgatási jogi aktussal kiterjesztett tarifaszerveződést – immár ebben a minőségében – rendeletnek (*Rechtsverordnung*). Ezt az álláspontot nagyon határozottan képviselte *Sinzheimer*, aki magát a kiterjesztést a *Tarifweiterung* cím alatt tárgyalta.¹⁴³ Abból indult ki, hogy a tarifaszerveződés nem köti azokat a munkáltatókat és munkavállalókat, akik nem tarifális partnerek, illetve tarifális résztvevők, azonban a dolog természetéből adódóan minden tarifaszerveződés – illetve a mögötte álló partnerek – különböző érdekből arra törekszik, hogy az valamennyi, az adott szakmához, ágazathoz tartozóra kiterjedjen.¹⁴⁴ E törekvést több technika

136 A német irodalomban a hatvanas években heves vita folyt a tarifális normák jogi természetéről. Ennek részletes elemzését lásd Zöllner 1966. Addig, míg a tarifális normák jogi természete – az uralkodó nézet ellenére, ami a jogügyleti tanra épül – vitatott a tarifaszerveződés jogi természetének megítélése, tehát napjainkra egyértelműen a szerződés felé tolódott el, és ebben a tekintetben nem érvényesül a normatan hatása.

137 MünchArbR/Löwis-Rieble 1993, § 256 RdNr. 10.

138 Jó példa erre a *Bundeseisenbahneugliederungsgesetz*, amelynek 7. § (3) bekezdése az alábbiakat rendeli: „Die Vergütungen, Löhne und Arbeitsbedingungen der Angestellten, Arbeiter und Auszubildenden im Bereich des Bundeseisenbahnvermögens werden durch Tarifverträge geregelt, die mit den zuständigen Gewerkschaften zu schließen sind.”

139 Ennek elemzését lásd Däubler 1993, 99–100.

140 BVerGE 44, 322; 55, 7 (*Allgemeinverbindlicherklärung I – II*).

141 Richardi 1968, 165.

142 Az 1918. évi Tarifverordnung 2. §-a szabályozta a kiterjesztés intézményét először.

143 Sinzheimer 1927, 270–273.

144 Sinzheimer 1927, 270.



szolgálhatja, ezek közül az egyik a kiterjesztés.¹⁴⁵ Véggkövetkeztetése szerint a kiterjesztési nyilatkozat rendelet, amelynek az a sajátossága, hogy a címzettek nem maguk alkotják, hanem a változtatás lehetősége nélkül egy már fennálló tarifaszerveződést kapnak meg a kívülállók (vetetnek át velük).¹⁴⁶ Sinzheimer a tarifaszerveződés eredeti részesei és a kiterjesztéssel részeseivé váltak tekintetében szemléletesen különválasztja a tarifaszerveződés jogi természetét. Az előbbiek számára *das Tarifrecht ist ein Vertragsrecht*, míg az utóbbiak számára *ein Verordnungsrecht*.¹⁴⁷ Alátámasztja a kiterjesztés közjogi természetét az is, hogy utóbbiaknak a szerveződésre semmilyen alakító hatásuk nincs, nem tudják annak tartalmát megváltoztatni, és nem áll módjukban megszüntetni sem. Ennek oka, hogy ők a kiterjesztés ellenére sem rendelkeznek a tarifális kötöttség (*Tarifbindung*) szerveződéses jogi minőségével.¹⁴⁸ Ennek a felfogásnak volt az egyik változata az ún. *öffentlich-rechtliche Delegation* teóriája, amelynek értelmében a kiterjesztés az állami *Hoheitsgewalt* alapján érvényesül. Ehhez képest – többek között – Bogs és Herschel nézete annyiban zavaró, amennyiben ők a tarifális hatalmat egy kiterjesztett autonómiának nevezik. Ebben a képletben nem a közjogi jogi aktus a lényeges, hanem az, hogy ez a tarifális kiterjesztett hatalom, a felek normaalkotási, mintegy kvázi szabályalkotási hatalmán alapul.¹⁴⁹ Ebben a logikában tehát az állam alárendelt szerepet játszik. Ez a nézet meglehetősen közel áll az ún. *Vertragstheorie* tartalmához, amelynek értelmében a kiterjesztési nyilatkozat urai valójában a tarifaszerveződést megkötő felek. Ennek egyik lehetséges – és mára elfogadott, de még mindig vitatott – magyarázata a koalíciók rendeltetésében rejlik. A kiterjesztés intézménye nélkül ugyanis a koalíciók szociális autonómiája nem lenne teljes, a koalíciók szociális rendeltetésüket nem vagy csak részben tudnák megvalósítani.

A húszas években kimunkált elmélet¹⁵⁰ a II. világháború után továbbélt, és a hatályos *aTarifvertragsgesetz* 5. §-a is ennek talaján áll. Zavaró azonban – és ezt a *Vertragstheorie* hívei is elismerik –, hogy ez az tarifális autonómia, illetve hatalom annyiban korlátozott, hogy a kívülállókra csak állami segítség, egy *Verwaltungsakt* segítségével lehet a kollektív szerveződés normatív részének hatályát kiterjeszteni.¹⁵¹ A két nézet elemei keverednek, markáns különbség közöttük azonban magában a kiterjesztési nyilatkozat minősítésében rejlik. Az uralkodó szerveződéses elmélet közigazgatási aktusként minősíti, míg a törvényi elmélet jogalkotási aktust lát benne, és eredményét rendeletként fogja fel.¹⁵² A *Bundesarbeitsgericht* számos döntésében alkalmazta a TVG 5. §-t, azonban a kiterjesztés, illetve a kiterjesztő határozat, valamint a kiterjesztett tarifaszer-

145 Sinzheimer utal *Brentano* elemzésére, aki egy másik technikát – nevezetesen a kényszerszervezetek szabályait – a tarifális eszme fáradhatatlan előfutárának minősített. Sinzheimer 1927, 270.

146 Ugyanígy Neumann 1926, 353–368.

147 Sinzheimer 1926, 272.

148 Többen – többek között a tarifaszerveződés kiterjesztése alapján is – alkották meg az ún. *beschränkte Gesetztheorie* elméletét. (Lásd többek között *Oertmann* és *Kaskel* munkásságát. Utal rá Sinzheimer 1927, 272.)

149 Lásd Bogs 1950, 39. 1956, 1.; Herschel 1959, 125.

150 Lásd Meissinger 1921, 129–144.

151 *Nipperdey* az állam cselekvését ún. *staatliche Mitwirkungshandlung*-ként minősíti. Pontosabban: *staatliche Mitwirkungshandlung bei autonomen Rechtssetzung*. Hueck–Nipperdey 1957, Bd./II/1. 660. Ezzel ellentétben *Bettermann* éppen azt hangsúlyozza ki, hogy a tarifaszerveződés érvényességéhez semmilyen állami engedélyezési cselekményre nincs szükség. *Bettermann* 1965, 734–736.

152 E helyütt nem térek ki arra a vitára, amely a rendelet és a közigazgatási aktus ismérvein keresztül kísérelte meg a minősítést. Csupán utalok rá, hogy többek között szóba jött a címzettségi kör meghatározott, illetve meghatározhatatlan jellege, amelyet a vita nem tudott egyértelműen eldönteni. Ez abból a szempontból lényeges, mert a kiterjesztési nyilatkozat határeset jellege nagyban hozzájárult az egész intézmény végső minősítésének a kialakításához. A vitáról lásd *Richardi* 1968, 169–172.



ződés jogi természete nem került előtérbe. Időközben az irodalomban egyre többször került előtérbe a kiterjesztésnek a jogrendben, illetve az alkotmányos rendben betöltött különleges helye. Némelyütt egyenesen valamiféle szurrogátumnak nevezték, azonban – mint ahogyan Richardi utal rá – vitatott, hogy *Gesetzssurrogat* vagy *Vetragssurrogat*. *Däubler* a kiterjesztési nyilatkozattal összefüggő diszkusszióról – nevezetesen: magánfelek állnak egymással szemben, és az adott kollektív fellépés egy meghatározott munkavállalói érdek védelmét szolgálja, egy „bizonyos szociális dömping” ellenében – megjegyzi, hogy nem csupán valami akadémikus vitáról van szó, hanem a minősítésnek nagyon fontos gyakorlati következménye van, nevezetesen a jogvédelemmel összefüggésben. Nyilvánvaló, hogy egy közigazgatási jogi aktus minden nehézség nélkül megtámadható a bíróság előtt, míg egy rendelettel összefüggésben ettől minőségében eltérő eljárás követendő.

Végeredményben az első *Allgemeinverbindlicherklärung* határozatban egy normakontroll-eljárásban többek között ez a nem mellékes gyakorlati szempont játszott szerepet. Az eljárás alapjául szolgáló ügyben az illetékes munkaügyi bíróság a TVG 5. §-ának alkotmányellenességére kérdezett rá, valamint a kiterjesztés jogi természetének meghatározását kérte. Az alkotmánybíróság határozata az ismertetett irodalmi vita tükrében talán nem meglepő: „*Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist im Verhältnis zu den ohne sie nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Rechtssetzungsakt eigener Art zwischen autonomer Regelung und staatlicher Rechtssetzung...*” A határozat jellemzően használ olyan kitételeket, amelyek ezt az átmenetet támasztják alá. A testület azonban az átmenet ellenére, állást foglal, amennyiben határozatát a következőképpen folytatja: „*der seine eigenständige Grundlage in Art. 9 Abs. 3 GG findet... Er kann nicht an Art. 80 GG gemessen werden.*” Ebből a megfogalmazásból mintegy az következik, hogy a kiterjesztési nyilatkozat alapja maga a koalíciósszabadság.¹⁵³ Ez továbbá azt is magában foglalja, hogy nem lehet összemérni a rendelet-kibocsátással.

Az alkotmánybíróság az alábbi lehetőségeket vette számba a kiterjesztő nyilatkozat minősítésénél: *Verwaltungsakt*; *Rechtsverordnung*; *unselbständigen staatlichen Mitwirkungsakt in einem autonomen Normsetzungsverfahren*; *Rechtssetzungsakt eigener Art*. A testület álláspontja szerint a nyilatkozat a kívülállók – tehát a tarifálsan nem kötött munkáltatók és munkavállalók viszonylatában – az utolsóként jellemzett jogi természettel rendelkezik, azaz egy sajátos, mondhatni sui generis normaalkotási aktus. A testület hangsúlyozza, hogy ez a jogi aktus a tarifális partnerek, és a reprezentáns szociális partnerek, valamint az állami végrehajtó hatalom együttműködéséből születik meg. A koalíciós szabadság, valamint a tarifális autonómia a munkajogi rend egyik nélkülözhetetlen eleme, a tarifaszereződéseknek ugyanis szabályozó, regulatív funkciója van minden olyan területen, ahol az állam a munkafeltételek, és különösen a bérezési rendszer szabályozását átengedi. A bíróság ahhoz a megállapításhoz jut el, hogy a tarifális partnerek normaalkotása anyagi jogi értelemben valójában a törvényalkotáshoz hasonló, jogtechnikai értelemben (a megállapodásból) normák születnek. A kiterjesztő nyilatkozat által nem történik egyéb, mint e norma kötőerejének kiterjesztése olyan

153 Jellemző az alkotmánybíróság analizisének kiindulási pontja: „*Die richtige Antwort auf die Frage nach der Rechtsnatur der Allgemeinverbindlicherklärung läßt sich nur gewinnen, wenn dieses Rechtsinstitut in den größeren Zusammenhang des durch Art. 9 Abs. 3 GG maßgeblich gestalteten Lebensbereichs der Regelung von Arbeitsbedingungen und Wirtschaftsbedingungen gestellt wird, in dem es bestimmte Aufgaben erfüllen soll.*”



személyekre, akiket eddig a tarifaszerződés nem fogott át. A bíróság ezt a hatalmat a koalíciók „normaalkotási prerogatívájának” (*Normsetzungsprärogative*) minősíti. A kiterjesztés célja – természetesen a GG 9. cikkelyébe ágyazottan szemlélve –, hogy a koalícióknak a „munka világának” rendjében betöltött helyét erősítse, azáltal is, hogy a tarifaszerződéseknek nagyobb érvényesülési erőt kölcsönöz. Ennek egyik eszköze, hogy a kívülállók részére a tarifaszerződésben foglaltakhoz mérhető munkafeltételeket biztosítsanak. Ebből következően *„Insoweit beruht die Allgemeinverbindlicherklärung auf der subsidiären Regelungszuständigkeit des Staates, die immer dann eintritt, wenn die Koalitionen die ihnen übertragene Aufgabe, das Arbeitsleben durch Tarifverträge sinnvoll zu ordnen, im Einzelfall nicht allein erfüllen können und die soziale Schutzbedürftigkeit einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen oder ein sonstiges öffentliches Interesse ein Eingreifen des Staates erforderlich macht.”*

263. A kiterjesztési nyilatkozat tehát összeegyeztethető a GG 9. cikkelyének (3) bekezdésével. E megállapítást követően viszont meglehetősen óvatos a szövetség. Arra a kérdésre, hogy milyen alapjogokkal ütközhet a kiterjesztés intézménye a testület burkoltan utal azokra az általános alkotmányos elvekre, mint az arányosság, és természetesen a határozat egészéből sugárzik az önkényesség tilalmán túl a közérdek kiemelése – amelyet egyébiránt a TVG 5. § (1) bekezdésének 2. pontja is tartalmaz. Az alkotmánybíróság vizsgálta a tarifálisan nem kötött felek autonómiája és a kiterjesztés viszonyát. Erre vonatkozóan megállapította, hogy mivel a TVG 5. § szerinti kiterjesztési nyilatkozat az alkotmányos rend része, ezért *általánosan* nem sérti a kívülállók cselekvési szabadságát. Az a kérdés, hogy maga a kiterjesztett tarifális norma, vagy annak alkalmazása a szaktörvény szerint sért-e valamilyen alapjogot, nem tárgya a GG 100. cikkelyében (*Verfassungswidrigkeit von Gesetzen*) meghatározott konkrét normakontrollnak. Hasonlóképpen foglalt állást az alkotmánybíróság a negatív koalíciós szabadság és a kiterjesztési nyilatkozat összefüggésében is, amennyiben a kiterjesztés önmagában még nem jelent sem koalíciós tagsági kényszert, sem nyomást a koalícióba való belépésre.

A tarifaszerveződés körizjogi kiterjesztésével kapcsolatos elméleti vita, valamint a *Bundesverfassungsgesetz*nek az ebben a tárgyban hozott első határozata kitűnő példája az alapjogok kollíziója megítélésének, és e kollízió feloldása kísérletének. A kiindulópont az autonómia, a felek önrendelkezése, amely a GG 9. cikkelyében mint kollektív önrendelkezés jelenik meg. Láttuk, hogy az egyesülési jog sajátos szegmensét a munka- és gazdasági feltételek védelme és előmozdítása érdekében alapított koalíciók szabályozása jelenti az alaptörvényben. Ennek egyik markáns tünete a már elemzett közvetlen hatály rögzítése. Az alkotmánybíróság határozatából egyértelműen kiderül, hogy a munkajogilag releváns koalíciók rendeltetéséhez tartozik a kollektív megállapodás megkötésére való törekvés. Túlzás nélkül állítható, hogy erre a premisszára épül a német munkajogi szabályozási koncepció és rendszer egésze. Ennek lényege, hogy az állam lemond a munkafeltételek egy jelentős részének szabályozásáról, és mindaz, ami megállapodás tárgya lehet, azt a felek kollektív önrendelkezésére bízza. Ez a koncepció azonban számos veszélyt hordoz magában, amely egyébiránt feltűnik az alkotmánybíróság elemzett határozatában is. A nem szervezett munkavállalók a munkaerőpiacon folyó versenyben egzisztenciális hátrányban vannak, ugyanakkor a munkaadók az ennek következtében kialakuló kényszerből nyilvánvalóan előnyhöz akarnak jutni. E „*Lohnrückerei*”, illetve „*Schmutzkonkurrenz*” ellenében kíván a kiterjeszt-

tés intézménye hatni. Ismét utalok *Neumann* programadó tanulmányára,¹⁵⁴ aki a munkajogi szabályozás kívánt, és némelykor egyes országokban hosszabb, de inkább rövidebb ideig megvalósuló szociális alapozású szabályozását a társadalom érdekazonosságára alapozza. Szavai kemények: „ilyen érdekazonosság azonban nincs, ezt mintegy ki kell kényszeríteni”. A német munkajog ezt meg is teszi – és mint ahogyan a következő fejezetben megkísérlem igazolni, a kollektív munkajog másik elemén, az üzemi alkotmányjogon keresztül talán még a koalíciós-tarifális elemnél is markánsabban –, azonban ennek ára van. Nem arra a számos tényező-től függő gazdasági, társadalmi hatásra gondolok, amely időről időre jelentkezik mindenfajta nivelláció következményeként, hanem arra a dilemmára, amely az állam beavatkozásának elveit, mértékét és célhoz kötöttségét rendre átértékeli. Ennek egyik sajátos megjelenési formája a magánjog és a közjog összefonódása, valamint a közérdek, mint hivatkozási alap kiemelése a beavatkozás indokolásaként.

Megítélésem szerint a kiterjesztés intézményének minősítésével kapcsolatban a jog meglehetősen zavarban van. Megfigyelhető, hogy *sui generis*, „*eigene Art*” kategóriák bevezetése az állam, a jogrend viszonylag durva beavatkozásának leplezésére szolgál. A kiterjesztés intézménye, mint valamilyen jogpolitikai cél megoldásának végső eszköze, ebben a kontextusban hasonlít az egyenlő megítélés követelménye betartásának pótlására szolgáló kvótarendszerhez. Ebben a megközelítésben szintén aggályosnak tűnik a közrendre történő hivatkozás, amelynek ambivalens megítélése még jobban kitűnik a sztrájkhoz való jog korlátozásának indokolásában. Utalok ezzel összefüggésben *Picker* megjegyzésére, amennyiben ez a viszonyítási rendszer alapjaiban elhibázott. A munkaharc általános elismerése, így a jogrendbe ágyazása, valamint korlátozásának a közérdekkel való összekapcsolása ugyanis az egymástól minőségében eltérő posztulátumok és értékek egyidejű összekapcsolása miatt eleve kudarcra ítéltetett. Abban az esetben, ha a harc szabadságának posztulátuma a kiindulópont, mindenképpen számolni kell bizonyos hátrányokkal mind a résztvevők, de még inkább harmadik személyek viszonylatában. Amennyiben viszont elsőbbséget élvez az általános kármegóvás, úgy csaknem lehetetlen a munkaharc eszközeihez nyúlni. A korábbiakban említetteknek megfelelően a jellemzett viszonyítás alapvető buktatója abban rejlik, hogy a munkaharc minden esetben szubjektív érdekeket sorakoztat fel, míg a közérdek jelentősége minden esetben objektív kritériumokkal mérhető.¹⁵⁵ Hasonló helyzet, illetve viszonyítási probléma áll fenn a tarifaszerveződés kiterjesztésével összefüggésben is. Azoknak a számára, akiket érint az általuk meg nem kötött tarifaszerveződés hatálya, a közérdek nem biztos, hogy elfogadható alternatívát jelent. Valójában a német kiterjesztési koncepció álláspontom szerint két megfontoláson alapul, amelyek ugyan nem feltétlenül azonos gyökerűek, de ebben az esetben bizonyos kongruencia kimutatható. Az egyik kétségtelenül az ún. „szociális behelyettesíthetőség”,¹⁵⁶ a másik a verseny biztosítása az autonómia érvényesülése érdekében. Annak ellenére, hogy a kiterjesztés urai a tarifaszerveződést megkötő magánfelek,¹⁵⁷ önmagában a szerződési elv már nem elegendő a kollektív egyensúlyi állapot fenntartására. Ezért kell segítségül hívni egy olyan közjogi intézményt, amelynek eredménye *ein Rechtsetzungsakt eigener Art*.

¹⁵⁴ Neumann 1951, 3.

¹⁵⁵ Picker 1988, 16–19.

¹⁵⁶ Picker 1988, 19.

¹⁵⁷ A kiterjesztési eljárás az ő kérelmükre indul, továbbá tőlük függ, hogy annak időbeli hatálya meddig marad fenn stb.



db) Az intézményesített koalíciós-tarifális rendszer – a francia munkajog törvényi garanciarendszere

264. A koalíciós szabadság és a kollektív szerződés integráns része a francia munkajognak is, azonban dogmatikájában és a szabályozási rendszerében más utat járt be a német rendszerhez képest. Jellemző, hogy a francia jog nem a *Recht der Koalitionen* (*droit de coalition*), hanem a *liberté syndicale* kifejezést használja. A *syndicat* kitétel szintén több jelentést hordoz, azonban a munkajog számára releváns tartalma a *syndicat professionnel* jelenti.¹⁵⁸ Ami a koalíciós szabadság alkotmányos bázisát illeti, találó az a megjegyzés, hogy általában a munkajog sokáig árnyékban volt, és csak a legújabb időszakban történt valamelyest változás. Ennek talán az is az oka, hogy a francia alkotmányok – kellő alapjogi bázis birtokában – az államberendezkedésre koncentráltak.¹⁵⁹ Mindenesetre az 1958. október 4-i alkotmány 34. cikkelyének (4) bekezdésében arról rendelkezik, hogy a munkajogot, a szerveződések jogát és a társadalombiztosítás jogát a parlament által megalkotott törvények rendezik.¹⁶⁰ Emellett figyelemreméltó az 1946. október 27-i alkotmány preambuluma, amelynek 6. pontja értelmében mindenkinek joga van érdekeit megvédeni szervezett akciók által, és joga van saját választása alapján a szervezetekhez csatlakozni.¹⁶¹ A koalíciós szabadság alkotmányos alapját a *Conseil Constitutionnelle* több döntésében megerősítette.¹⁶² Ezek sorában kiemelkedő egy 1989-ben hozott döntés, amelyik rögzítette, hogy a jogalkotó a munkaadók és a munkavállalók érdekképviselői szervei számára megengedheti, hogy a törvényben rögzített munkafeltételeket megfelelő célokhoz kötötten konkretizálják, illetve modalizálják.¹⁶³ Mint ahogyan *Le Friant* minősíti, a *Conseil Constitutionnelle* újabban újraminősítette a törvény és a kollektív megállapodások közötti viszonyt. A testület egy 2000-ben hozott döntésében – a munkaidő megállapodással történő csökkentése tárgyában – a kollektív megállapodást gyakorlatilag a törvény kiegészítőjének, másképpen fogalmazva, végrehajtási rendeletének tekintette. A *Conseil Constitutionnelle* egyúttal megállapította, hogy a megállapodás nem érintheti az alkotmányos követelményeket. A kollektív autonómia helyzetét legpontosabban a testület legutóbbi, 2008-ban kelt határozata fejezi ki.¹⁶⁴ Maga a döntés a szociális demokrácia megújításával és a munkaidő reformjával foglalkozik, és többek között az alábbi megállapításokat teszi. Az 1946. október 27-i alkotmány preambuluma értelmében minden munkavállalónak joga van képviselőik közvetítésével részt venni a munkafeltételek közösségi alakításában, úgymint a vállalko-

158 Lásd erről Krieger 1991, 4; Rivero–Savatier 1986, 125.

159 Le Friant egyenesen a kollektív autonómia alkotmányjogi akadályáról ír. Lásd Le Friant 2010, 28–30.

160 „La loi est votée par le Parlement....La loi détermine les principes fondamentaux...du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.”

161 *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.* E helyütt nem térek ki arra a vitára, amely még a kilencvenes években sem tisztázódott arra vonatkozóan, hogy a preambulumban valamennyi rendelkezése alkalmazható-e a hatályos alkotmányban, vagy csak azok, amelyek napjainkban is alkalmasak arra, hogy kellő pontosítással a hatályos jog alapját képezzék. Ennek a vitának munkajogi aktualitását egyébként az *action syndicale* kifejezés adta, amennyiben precizizációt igényelt. A jogalkalmazás a későbbiekben azonban megvonta a szervezeti akciók fogalmi kereteit. Lásd erről Verdier 1984, Nr. 44.

162 Lásd Décision n 80-127 DC des 19 et 20 janvier 1981 – *Loi renforçant et protégeant la liberté des personnes*; 82-144 DC du 28 octobre 1982 – *Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel*; 83-162 DC du 20 juillet 1983 – *Loi relative à la démocratisation du secteur public*.

163 Décision n 89-257 DC du 25 juillet 1989. Ezt a megállapítást megismételte egy későbbi döntésében is: Décision n 96-383 DC du 06 novembre 1996.

164 Décision n 2008-568 DC du 07 août 2008.



zások igazgatásában. Mindazonáltal az alkotmány 34. cikkely alapján a munkajog alapvető elveinek a kimunkálása a jogalkotáshoz rendelt.

Összefoglalásképpen elmondható, hogy a koalíciós szabadság alkotmányos bázisa természetesen biztosított, azonban a fentiekben ismertetett német megoldástól lényeges elemeiben tér el.¹⁶⁵ Mindenekelőtt abban, hogy a koalíciós szabadság rendezése alapvetően a jogalkotás területére tartozik. Ez nemcsak azt jelenti, hogy a jogalkalmazás mozgásterére lényegesen szűkebb, mint a német jogban, hanem azt is, hogy mivel a *Code du Travail* viszonylag részletesen rendelkezik a koalíció jogairól, a magánfelek egymás elleni küzdelme relatíve függetlenedhet az éppen aktuális hatalmi helyzettől. Ennek viszont az az elengedhetetlen feltétele, hogy mindkét fél mozgásterét pontosan meghatározzák, beleértve annak feltételrendszerét is. Ami az egyéni koalíciós szabadságot illeti, a CT Art. L. 2131-2 (411-2) (1) bekezdése rendelkezik a koalíció alakítás jogáról. A CT Art. L. 1134-1 (122-45) a diszkriminációtilalmi okok között felsorolja a szakszervezeti tagságot is, ebből következően a koalíciós szabadság problematikája a francia jogban is összefügg az egyenlő megítélés követelményével is. A CT Art. L. 2141-8 (411-8) rendelkezik a negatív koalíciós szabadságról is, amennyiben elismeri a szakmai szervezetből való kilépés jogát. Magától értetődő, hogy ebből következően vitán felül áll a távolmaradás joga is, annak ellenére, hogy erről a jogalkotó kifejezetten nem rendelkezett. Ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert – mint ahogyan a német jogban is voltak erre kísérletek – a francia munkajog sem volt mentes bizonyos *closed shop*-ra utaló törekvésektől, amelyek meghatározott klauzulákban öltöttek testet. Ezek közé tartozott különösen a *clauses de sécurité syndicale*, a *clause d'entreprise fermée*, a *clauses d'atelier syndiqué*, *d'embauchage préférentiel*, *de maintien d'affiliation*, amelyek nem megengedettek, illetve ugyanígy érvénytelenek az ezek alapján kötött különféle megállapodások.¹⁶⁶ Ezeken kívül, minden további olyan akció tilos, amely valamely szervezetbe történő belépésre kényszeríti a munkavállalót, illetve amely azt célozza, hogy valamely munkavállalói érdekképviselői szervezet monopolhelyzetbe jusson. Megjegyzendő végezetül, hogy ugyanaz vonatkozik a munkáltatótól függő szakszervezetekre is (*syndicats-maison*).¹⁶⁷

265. A koalíció alapvető rendeltetése a francia jogban is a tagok szociális és gazdasági érdekeinek védelme, amelynek egyik legfontosabb eszköze a kollektív megállapodások megkötése. A német jog megoldásának elemzésénél láthattuk, hogy a koalíció és a szakszervezet fogalmának differenciált megjelenése a tarifális képesség meghatározása szempontjából mennyire lényeges, és azt is, hogy ez a megkülönböztetés milyen alapjogi feszültségekhez vezetett. A német jog ugyanis a jogalkotás szintjén nem határozta meg a *Tariffähigkeit* fogalmát, amely feladat így a jogalkalmazásra hárult. A fentiekben jeleztem, hogy a francia munkajog ezen a területen (is) jóval nagyobb szerepet szán a jogalkotásnak. Ennek megfelelően a szakszervezeteket általában megillető jogok, valamint a kollektív szerződés megkötése tekintetében¹⁶⁸ kiemelkedő szerepe van a reprezentativitás meghatározásának.

165 Lásd erről Aliprantis 1980, 96 – 98.

166 Pélissier – Supiot – Jeammaud 2002, 629 – 630.

167 Ez következik a CT Art. L. 412-2 (3) bekezdéséből. E rendelkezés szerint: „*Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.*”

168 A reprezentativitás problematikájáról joggal írta Chauchard, hogy az alapvetően a kollektív szerződés problematikája. Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint az, hogy a reprezentativitásra vonatkozó rendelkezések nem a szakszervezettel, hanem a CT kollektív szerződéssel foglalkozó részében található. Chauchard 1988, Nr. 92.



A hosszú ideje fennálló rendszer – amely egyébként jelentős átalakulás folyamatát éli át¹⁶⁹ – történeti előzménye az 1919. évi Versailles-i Szerződésben keresendő, amikor először próbálták kialakítani a szakszervezeti pluralizmus körülményei között e szervezetek részvételének valamiféle rangsorát, illetve kritériumrendszerét felállítani. Az ekkor megállapított rendszer 1936-ban került intézményesen a francia munkajog szabályozási rendszerébe.¹⁷⁰ A szakszervezetek reprezentativitásának materiális és formális kritériumai vannak, amelyek között a jogalkotó konkordanciát igyekezett kialakítani. A materiális ismérvek végeredményben nem különböznek a hagyományos követelményektől. Így ezen belül az egyik legfontosabb mennyiségi kritérium a taglétszám, pontosabban a taglétszám alapján képviselt erő.¹⁷¹ A taglétszámmal, illetve az ebből származó hatalommal összefüggésben vizsgálendő az adott szervezet finansziális háttere, amely szintén lényeges az ellenérdekű féllel való tárgyalások, esetleges konfliktushelyzetek feloldása során. A mennyiségi követelmények között szerepel az ún. *audience*,¹⁷² illetve más kifejezéssel élve, a szakszervezeteknek a kollektíva általi meghallgatása. Erre azért érdemes röviden kitérni, mert a hazai rendszer kritikai elemzésénél jelentősége lesz. Ez az ismerv – mint „*critère quantitatif des effectifs*” – a munkaszervezeti, illetve a munkaszervezeten kívüli választásokon való szereplés sikerességét mutatja,¹⁷³ azonban önmagában még nem szolgál a reprezentativitás, illetve a kollektív szerződéskötési képesség meghatározásának alapjául. Ebben a kontextusban tehát állítható, hogy az *audience* nem koalícióidegen, hanem – több más kritériummal együtt – szervesen kapcsolódik a szakszervezetek koalíciós tevékenységéhez. Az *audience* tehát közvetett módon az adott szakszervezet tagjai védelmét szolgálja, kifejezi a szakszervezet erejét és befolyását. A reprezentativitás kvalitatív ismérvei végeredményben szorosan kötődnek a mennyiségi, kvantitatív kritériumokhoz. A kvalitatív ismérvek közül a legfontosabb a függetlenség, mindenekelőtt az ellenérdekű féltől.¹⁷⁴ A függőség egyik szimptomája a konfrontáció lehetőségének, a munkaharcnak az általános megtagadása. Ezzel összefüggésben hangsúlyozzák, hogy a jogalkotó a függetlenséghez a szervezetektől egy ún. cselekvési előjogok megszerzésére való készséget kíván meg, tehát nem egy ilyen állapotot véd, amely így nem is része a koalíció fogalmának. A következő minőségi ismerv a tapasztalat és a tevékenység, működés ideje (*expérience et anciennité*). Ez a követelmény mindazonáltal vitatott, hiszen az újonnan alakult szakszervezetek tekintetében ez meglehetősen hátráltatja az önálló reprezentativitás megszerzésének lehetőségét. Ennek ellenére ennek is megvan a maga jelentősége, hiszen ennek az ismervnek köze van a francia jogban jellemző koalíció-központosítási törekvésekhez, vagy legalábbis szemlélethez. Ehhez a követelményhez kapcsolódik a szervezeti aktivitás igénye (*activité réelle et suffisante*).

169 Lásd a *loi 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*.

170 Despax – Rojot 1987, 159.

171 E követelmény fontossága lemérhető a *Conseil d'État* döntéseiben is. Lásd a CE 15 décembre 1954; CE 17 juin 1960; CE 26 octobre 1973. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a jogalkalmazás a taglétszámot, illetve az ebből származó szervezeti erőt meglehetősen rugalmasan, az adott körülményeknek és az ellenérdekű fél pozíciójának, és nem utolsósorban az érintett szakszervezet kívánt mozgásterének alapulvételével kezeli. Krieger 1991, 44–45.

172 Pélissier–Supiot–Jeammaud 2002, 650.; Krieger 1991, 45–46.

173 Közelebből azt jelenti, hogy az adott szakszervezet a különféle bipartit vagy tripartit szervezetekbe hány jelöltet tud állítani.

174 Ebből a szempontból természetesen nem jönnek számításba az ún. *syndicats mixtes*, amelyek a munkáltató részvételével alakulnak meg, és jogkörük is rendkívül korlátozott. E szerveződések napjainkban már nem is tekintik valódi szakszervezeteknek, hanem csupán – tradicionális okok miatt – azokhoz hasonló egyéb szervezeteknek. Lásd Pélissier–Supiot–Jeammaud 2002, 636.



A szociális demokrácia megújulása és a munkaidő reformja tárgyában született törvény egy kissé megváltoztatta a reprezentativitási kritériumokat. A törvény megszületését megelőző tárgyalások már 2007-ben megkezdődtek azzal a céllal, hogy a munkaerőpiac megújítását normatív eszközökkel érik el. 2008 januárjában a folyamatos tárgyalások megegyezéshez vezettek, amelynek eredményeképpen a törvénytervezet áprilisban a Nemzetgyűlés elé került és augusztusban elfogadták. A *Code du Travail* L 2121-1 a reprezentativitás kritériumait az alábbiak szerint határozza meg.¹⁷⁵ A köztársasági értékek elfogadása, a függetlenség, a pénzügyi átláthatóság, legalább kétéves működés, szakmai befolyás, területi kiterjedés, a törvény rendelkezéseinek megfelelő *audience*, megfelelő számú tagság és anyagi hozzájárulás. *Le Friant* megjegyzi, hogy a hatályos szabályozásban mindenképpen nívó a területi kiterjedtség kritériuma, amelyet ellenőriznek is.¹⁷⁶ A törvény megindított egy bizonyosfajta közeledést a szakszervezetek között, nyilvánvalóan a nagyobb befolyás érdekében történő koncentráció elősegítése érdekében. *Le Friant* ezzel együtt pesszimista a kollektív autonómiát illetően. *Lyon-Câen* fogalmi meghatározása hivatkozva az alábbi megállapítást teszi. Ha a kollektív autonómián egy olyan rendszert értünk, amelyben a szociális partnerek szabadon és valamennyi témában megállapodhatnak, és ez elsőbbséget élvezne az állami normákkal szemben, ha a szociális partnereknek képességük lehetne szerződéseiket szabadon alakítani, és normákat alkotni állami beavatkozás nélkül, akkor a mai francia jogban kollektív autonómiáról nem beszélhetünk.¹⁷⁷

266. Azon túl, hogy ilyen kollektív autonóm rendszer álláspontom szerint sehol nem képzelhető el,¹⁷⁸ a koalíciós-tarifális francia modellje sok tekintetben alátámasztja *Le Friant* állítását. A francia munkajog egyik legszembetűnőbb sajátossága a reprezentativitás tekintetében ugyanis az, hogy a felsorolt materiális – mennyiségi és minőségi – ismérvek az egyes szakszervezeti szinteken külön-külön jelentkeznek, és olybá tűnik, hogy ezeknek a kritériumoknak az egyes szinteken más és más jelentőségük és talán jelentésük is van. Az első megközelítésre talán bonyolult rendszer rendeltetése az egyes szintek közötti konkordancia megteremtése, amely ha burkoltan is, de egyfajta központosítást jelent, ami viszont nem egy krízishelyzetben biztosította a szakszervezetek befolyását, és ezáltal a koalíciós rendszer stabilitását. Ez a stabilitás tulajdonképpen egy tarifaképességi vélelemre épül. Ebben a rendszerben minden szövetség, minden szinten és függetlenül saját reprezentativitásától tarifaképes, amely a reprezentatívnek elismert csúcsszervezetek valamelyikéhez csatlakozott. Mit jelent „a reprezentatívnek elismert” csúcsszervezet kitétel? Nem sokkal a II. világháború befejezését követően, 1948. április 8-án, majd mintegy két évtizeddel később 1966. március 31-én az előbbi meg erősítve miniszteri rendeletben mintegy az állam igazolta a magángazdaságban

175 La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1 Le respect des valeurs républicaines; 2 L'indépendance; 3 La transparence financière; 4 Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts; 5 L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9; 6 L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience; 7 Les effectifs d'adhérents et les cotisations

176 Le Friant 2010, 32 – 33.

177 Le Friant 2010, 33. Hivatkozik Lyon-Câen 2001, 1034.

178 Lásd ezzel kapcsolatban az OÉT jogállásával, legitimációjával kapcsolatos vitát a hazai munkajogban, az Alkotmánybíróság 124/2008. (X. 14.) AB határozatának tükrében is.



működő legnagyobb öt szakszervezet reprezentativitását.¹⁷⁹ Természetesen ez a döntés annyiban semmiképpen nem volt öncélú, hogy a kiválasztott szakszervezeteket az elemzett materiális szempontok alapján vizsgálták. Eredetileg a reprezentativitás csak a kollektív szerződésalkötési képességgel volt elegendő, de csakhamar ún. általános reprezentativitást jelentett, amelyhez a szakszervezeteket megillető teljes jogkör társult.¹⁸⁰ Az így megszerzett országos reprezentativitást mintegy eredeti, „sajátjogon” megszerzett reprezentativitásnak is nevezik (*représentativité propre*). Az koalíciós rendszer igazi stabilitását – már-már központosított felépítését az ún. származtatott reprezentativitás (*représentativité dérivée*) elismerése jelentette. Ennek lényege, hogy mindazok a szakszervezetek, amelyek csatlakoztak az öt nagy, államilag reprezentatív minősülő szervezethez, szintén reprezentatív minősülnek. A rendszer – különösen az *Auruox-reform* részeként 1982-ben bevezetett törvény óta – látványosan kettészakadt. Míg ugyanis a szakszervezeti filiáléknak saját reprezentativitásuk hiányában is vélelmezi a jog ezt a képességet – *praesumptio iuris et de iure* – addig a többi, nem csatlakozott, alapvetően munkahelyi szintű szakszervezeteknek reprezentativitásukat igazolni kell (*représentativité prouvée*). Ennek a megkülönböztetésnek kollektív szerződésalkötési képesség szempontjából az a jelentősége, hogy munkahelyi szinten gyakorlatilag a munkáltató döntésétől függ, hogy az ott magát képviselő szakszervezetet elismeri-e reprezentatív vagy sem. Természetesen a munkáltató döntése ellen jogorvoslattal lehet élni a rendes bíróság előtt. Ezzel szemben az említett csúcsszakszervezetekhez való csatlakozás eleve megadja az érintett munkahelyi szakszervezetnek a reprezentativitást.

A reprezentativitásbeli megkülönböztetés a szakszervezetek jogai tekintetében is jelen van. A reprezentatív szakszervezetek joga ugyanis nem csupán bizonyos követelési jogokra, illetve akciókra terjed ki (*l'action revendicative*), hanem ezek már valódi részvételi, ún. participációs jogok. A különbség nyilvánvalóan óriási. A követelési jogok ugyanis a magánjog, a szerződéses rend és a természetes mellérendeltség világába tartoznak. A participáció – természetesen nem mindenütt és minden körülmények között – a jogalkotó által, mintegy *ex lege* mellérendeltséget és kooperációt teremtett. A munkáltatói döntési hatalom belső korlátozása, azaz a jogalkotó által kialakított, vagy legalábbis támogatott üzemi alkotmány (munkaalkotmány) a francia jogban a reprezentatív szakszervezetek által rendkívül erősen befolyásolt, és ez a reprezentativitás jószerével – tény, hogy valódi kritériumok mentén – az állami elismerés által kialakított és védett. A munkáltató felletti – ágazati, ágazatközi, de elsősorban országos – szinten reprezentatív szakszervezeteknek erős befolyása van számos nemzetközi és országos testület összetételére, és így működésére.¹⁸¹ A munkaszervezet szintjén kialakult meglehetősen összetett participációs rendszerben is részesek a reprezentatív szakszervezetek. A franciaországi fejlődésre meghatározó volt, hogy a munkavállalói munkahelyi érdekképviselő kialakulása több, egymástól viszonylag jól elkülöníthető lépcsőben zajlott le, amelyből adódóan egyidejűleg több szervezet is azonos, vagy legalább

179 Ezek az alábbi szakszervezetek voltak: CGT (*Confédération Générale du Travail*); CGT-FO (*Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière*); CFDT (*Confédération Française Démocratique du Travail*); CFTC (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*); CGC (*Confédérations Générale des Cadres*).

180 Krieger 1991, 50; Despax-Rojot 1987, 161.

181 Ezek közül országos szinten kiemelkedő a *Commission nationale de la négociation collective*, amelynek rendkívül fontos szerepe van a kollektív szerződések kiterjesztésére vonatkozó eljárásban. Lásd Pélissier-Supiot-Jeamnaud 2002, 670.; Krieger 1991, 208.; Javillier 1990, 268.



is hasonló jogkörrel rendelkezett.¹⁸² Így jelen van a még a II. világháború előtt az *accords Matignon* által kialakított *délégue du personnel*, a *comité d'entreprise*, valamint a szakszervezet üzemi megbízottja, a *délégue syndical*. A három szervezet között meglehetősen hosszú fejlődési folyamat eredményeképpen kialakult egyfajta *feladatmegosztás*. A *comité d'entreprise* alapvetően az együttműködés szervezete, feladata a többoldalú tárgyalások előmozdítása. A *délégue du personnel* elsődleges funkciója a már fennálló, meglévő jogok megóvása. Annak ellenére, hogy korábban e szervet olyannak minősítették, mint amely reális konkurenciát jelenthet a szakszervezetekkel szemben – hatáskörük bővülése ellenére – az általános vélemény szerint valódi részvételi jogoknak még nincs birtokában.¹⁸³ Végezetül a *délégue syndical* feladata a szociálpolitikai követelések szinten tartása. A *délégue du personnel* összetételére és működésére a szakszervezetnek csak közvetett befolyása van, amennyiben ezt a testületet a munkavállalók közössége választja, ugyanakkor a jelöltlistán a reprezentatív szakszervezetek is jelöltet állítanak.¹⁸⁴ Nagyjából hasonló a helyzet a *comité d'entreprise* tekintetében is. 1968-óta, és az Auroux-törvények által megerősödve a szakszervezetek leghatékonyabb terepe a „szakszervezeti szekció”, a szakszervezeti delegáltak csoportja, amely egy tényleges „*groupement de fait*”.¹⁸⁵

267. Az eddigiek alapján a német és a francia koalíciós jog között kimutatható bizonyos azonosság és különbség is. Az azonosság abban áll, hogy a koalíciós szabadság nem jelenti automatikusan az eltérő erősségű munkavállalói koalíciók egyforma mozgásterének biztosítását. Mindkét munkajogi rend alapvetőnek tartja a munkavállalói érdekek védelmének realizálását, és ennek megfelelően tekintetbe veszi az ellenérdekű fél hatalmát. Ennek megfelelően, olyan szakszervezeteknek enged mozgásteret, amelyek ennek a hatalomnak megfelelő ellensúlyai. Az alapvető különbség viszont a megoldás módszerében rejlik. A német jog ezt a követelményt a jogalkalmazással „mondhatja ki”, és nyilvánvalóan ezért kellett a *Bundesverfassungsgericht* határozataiban tisztázni általában a koalíciós szabadság absztrakt és a szakszervezeti tarifális képesség ehhez képest konkrét fogalmainak elhatárolását. A francia jogban ezt a rendszert – tradicionális okok miatt is – a jogalkotás végezte el. Ennek legfontosabb eleme a reprezentativitás nevesített jogszabályi meghatározása volt.

A francia koalíciós-tarifális rendszer azonban további biztosítékokkal erősítette magát. Az Auroux-törvények részeként az 1982. november 13-i törvény¹⁸⁶ alapjaiban változtatta meg a kollektív szerződés rendszerét. E helyütt az egyes intézményeket nem részletezve, témám szempontjából a legfontosabb a tényleges tárgyalási köteletség bevezetése.¹⁸⁷ A tárgyalási köteletség általánosság tétele, illetve bevezetése a munkáltatói szinten – azon túl, hogy a megállapodási készséget erősítette –, nem titkoltan azzal a céllal született meg, hogy a vállalko-

182 Blanc-Jouvan 1978, 42.

183 Blanc-Jouvan 1978, 48.

184 Ennek megfelelően a szakszervezetek komoly konkurenciát jelentenek a nem szervezett munkavállalókkal szemben.

185 Ezt a csoportot „*Une antenne du syndicat dans l'entreprise*” kifejezéssel is illetik. Camerlynck–Lyon-Caen–Pélissier 1986, 658.

186 Loi Nr. 82-957.

187 Az Auroux-törvények kollektív szerződésre vonatkozó részletes elemzését és a vonatkozó dokumentumok bemutatását lásd Javillier 1984, 350–381.





zás/munkáltató jogi struktúráját átalakítsa.¹⁸⁸ A tárgyalási kötelesség súlyát jelzi jogi természetének meghatározása, és az ennek megfelelő szabályozás. Jellemző módon, a tárgyalási kötelesség csak az egyik felet, a munkáltatót terheli. A szakszervezet tárgyalásra történő felhívása ajánlattételnek minősül. Az ajánlat el nem fogadása, azaz a tárgyalás megtagadása ágazati szinten azzal a következménnyel jár, hogy a „tárgyalási igény” a *Tribunal de Grande Instance* előtt, a polgári perrendtartás megfelelő rendelkezései szerint gyorsított eljárásban érvényesíthető,¹⁸⁹ a tárgyalás megtagadása, illetve az attól való húzódozás pedig a *Code Civile* Art. 1382 szerint kártérítési igényt alapoz meg. Nyomatékosítani kell ugyanakkor, hogy ágazati szinten ez a mechanizmus csak abban az esetben érvényesül, ha a felek már rendelkeznek egy kollektív szerződéssel, illetve tarifálisan kötöttek. Ebből következően a francia szabályozás sem irányul arra, hogy egy új ágazati kollektív megállapodás megkötését a tárgyalási kötelesség rögzítésével segítse elő.

A munkaszervezeti szinten előírt tárgyalási kötelesség meglehetősen nagy vitát indukált, és valóban magában hordozott számos bizonytalansági tényezőt is, elsősorban az ismertetett bonyolult reprezentativitási konstrukció miatt.¹⁹⁰ Szankciójában a tárgyalási kötelesség elmulasztása hasonlít az ágazati szinten irányadó rendelkezésekben megfogalmazottakhoz, azzal, hogy büntető és közigazgatási jogkövetkezményekkel is számolnia kell a munkáltatónak. Miért számít minden problematikus vonása ellenére rendkívül lényegesnek a francia munkajogban érvényesülő – mondhatni általános – tárgyalási kötelesség.¹⁹¹ Azon túl, hogy ténylegesen megállapodásra ösztönzi a már tárgyaló feleket, a munkáltató a tárgyalások alatt egyoldalúan nem hozhat olyan döntést, amely érinti a tárgyalás tárgyát, vagy kihatással lenne a foglalkoztatottak általános helyzetére. Ez nem jelent kevesebbet, mint a munkáltató direkciós hatalmának a felfüggesztését, amelynek közvetlen szabályozása, bevezetése idején meglehetősen durva beavatkozásnak számított.¹⁹² Végezetül hangsúlyozandó, hogy a mégoly széleskörű tárgyalási kötelesség sem jelent azonban szerződéskötési kötelességet.¹⁹³

188 „L'hypothèse se est celle d'une modification de la structure juridique de l'entreprise.” Javillier 1984, 369. Ehhez hozzá kell fűzni, hogy a tárgyalási kötelesség munkaszervezeti szinten történő bevezetése némileg megosztotta a szakszervezeteket. A CGT-FO azért utasította el ezt az intézményt, mert véleménye szerint ezáltal az ágazati kollektív megállapodások mintegy neutralizálódnak, és ami még ennél is fontosabb, fennáll a csak a munkavállalóktól függő szakszervezetek veszélye. Érdekes módon megosztottak voltak a munkaadói szervezetek is. Volt olyan szervezet, amely eleve elutasított minden olyan törekvést, amely a szerződéses szabadság elvével ellentétes, valamint korlátozza az egyes vállalkozások közötti verseny lehetőségét. Mások ugyanakkor – minden kritika ellenére – a tárgyalási kötelesség kiterjesztését pozitív lépésként minősítették. Lásd erről Krieger 1991, 96–97.; Javillier 1984, 67–71. Ágazati szinten csak akkor kötelező a tárgyalás, ha a felek tarifálisan már kötöttek egy adott ágazati kollektív szerződés által. Ettől függetlenül periodikusan, legalább évente egyszer felül kell vizsgálni a kollektív megállapodásban rögzített díjazási szabályokat. A munkaszervezet szintjén 1982-től a díjazás és a munkaidő szabályozása tekintetében áll fenn tárgyalási kötelesség, amely 1984-ben és 1986-ban jelentősen bővült. Lásd Chauchard 1988, Nr. 131–141.; Javillier 1984, 376.; Rotschild-Souriac 1986, 53–119.

189 *Nouveau code de procédure civile* Art. 808–809.

190 Így többek között vitatott volt, hogy a munkáltató valamennyi reprezentatív szakszervezetet köteles-e bevonni a tárgyalásokba, vagy csak az ajánlattevővel kell e tárgyalnia. Kérdés volt továbbá, hogy az a reprezentatív szakszervezet, amely nem tárgyal kifogással élhet-e a tárgyalások menete miatt, vagy sem. Annak ellenére, hogy ezekben a kérdésekben a jogalkalmazás sem egységes, a gyakorlatban e problémák azért nem jelentkeztek nagy súllyal, mert a munkáltatói szint feletti kollektív szerződések súlya dominál. Krieger 1991, 144–146.

191 Általános áttekintését lásd Dokumentumok 1983.

192 Chauchard 1988, Nr. 179.

193 A tárgyalások megszakíthatóak, és amennyiben nincs szerződéskötés, a munkáltató szabadul a tárgyalásból. Ezáltal intézkedései is felszabadulnak, visszanyeri irányítási hatalmát. Bármilyen intézkedést megtehet, azonban annál kedvezőtlenebbet nem, mint amelyet tett a tárgyalások folyamán a szakszervezetnek. Ez azért rendkívül lényeges, mert a jogalkotó el akarta kerülni, hogy a munkáltató ily módon diszkreditálja a szakszervezetet, illetve elejét akarta venni a csupán színellett tárgyalásoknak. Krieger 1991, 150–151.



A koalíciós rendszer további sajátossága a fentiekben érintett 2008. évi 789. számú törvény által domborodott ki. A törvény címében a *démocratie sociale* kifejezés szerepel, amellyel összefüggésben Le Friant egy érdekes következtetésre jut. *Rivero* és *Savatier* egy korai munkájára hivatkozik, amelyben a szerzők a politikai és a szociális demokráciát állítják szembe egymással, azt feltételezve, hogy a szociális partnerek erősödése, regulatív funkciók ellátása, gyengítheti a politikai demokráciát.¹⁹⁴ Le Friant utal arra, hogy mind a francia, mind a német alkotmány, illetve alaptörvény tartalmazza a szociális demokrácia kitételt valamilyen formában.¹⁹⁵ Véggkövetkeztetése szerint ezek a kategóriák egymással nem szembeállíthatóak, illetve egymással nem felválthatóak. Természetesen az más kérdés, hogy a politikai demokrácia, illetve az ilyen demokrácia által kialakított hatalom mindig igyekszik valamilyen befolyást gyakorolni a szociális partnerek mozgásterére. Ez a polémia egyébiránt kísértetiesen hasonlít a már elemzett jogállam versus szociális állam diszkusszió-ra.¹⁹⁶ A „két” demokrácia értelmezésénél irányadó lehet Richardi már idézett gondolata, amelynek értelmében a szociális állam nem egyszerűen intézményrendszer, hanem a jog bizonyos területein egyenesen értelmezési alapelv is egyben.¹⁹⁷ Kinek a számára? Egyértelműen a jogalkotó és a jogalkalmazó számára. Végül is, hasonló megfontolások játszanak szerepet Le Friant értékelésében is, amennyiben az államtól független kollektív autonómia ideáját gyakorlatában elveti.¹⁹⁸

268. E fejtegetések jól mutatják a jogalkotásnak a koalíciós-tarifális rendszer kialakításában betöltött szerepét, és talán e miatt a kollektív szerződés kiterjesztésének intézménye a francia munkajogban a német munkajoghoz képest nem okozott akkora viharokat.¹⁹⁹ A kiterjesztés két fajtája – az *extension* és az *élargissement* – ugyan jelentősen különböznek egymástól, de rendeltetésük azonos, a megállapodások tartalmának minél teljesebb lekötöttséget, illetve területi hatályt biztosítani.²⁰⁰ Az *extension* – amelyet ún. egyszerű kiterjesztésnek is neveznek – azt a célt szolgálja, hogy az adott ágazati, vagy szakmai csoportokat átfogó kollektív szerződést olyan munkáltatókra és munkavállalókra is kiterjesszék, akik tarifálisan nem kötöttek. Jól mutatja az így kiterjesztett kollektív szerződés jogi természetével kapcsolatban meglévő bizonytalanságot, hogy hatásában a megállapodást *acte mixte*-nek is nevezik.²⁰¹ A kiterjesztés feltételeit elsősorban magában a kiterjesztendő kollektív szerződésben kell keresni. A CT Art. L. 2261-15 részletesen meghatározza ezeket, és nyilvánvaló az a jogalkotói törekvés, hogy csak a nagyon magas támoga-

194 Le Friant 2010, 33 – 34. [A hivatkozott mű Rivero – Savatier: *Droit du travail*, 1956, 218.] Mellesleg jegyzem meg, hogy ez a probléma közvetlenül érinti a jogalkotói legitimitást és a koalíciók reprezentativitásának problémáját. A hazai fejleményekre, illetve az Alkotmánybíróság 124/2008. (X. 14.) AB határozatára reagálva lásd erről Kiss 2009, 89 – 112.

195 Az 1958. évi francia alkotmány 1. cikkelye értelmében „La France est une République indivisible, la que, démocratique et sociale.” A német alaptörvény 20. cikkely (1) bekezdése szerint „Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.” Továbbmenve, az olasz alkotmány 1. cikkelye szerint „L'Italia una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.”

196 Lásd e munka Első rész II. fejezetében

197 MünchArbR/Richardi 1992 § 9 RdNr. 7.

198 „Egyébiránt helyesebb lenne a vállalkozások autonómiájáról beszélni, mintsem kollektív autonómiáról, vagy a szociális partnerek autonómiájáról. Le Friant 2010, 35–36.

199 A kollektív szerződés kiterjesztésének intézménye az 1936. évi kollektív szerződésről szóló törvény óta ismert a francia jogban. A szabályozás 1967-ben és 1971-ben jelentős mértékben megváltozott, és jelenlegi tartalmát szintén az 1982. évi *Auroux*-reform részeként nyerte el.

200 Lásd erről részletesen Pélissier–Supiot–Jemmaud 2004, 978–988.

201 Chauchard 1988, Nr. 213. Kis leegyszerűsítéssel a jogszabály versus szerződés vita a francia munkajogban is lezajlott, elsősorban az irodalom szintjén.

tással megkötött kollektív szerződés közigazgatási kiterjesztése jöhet szóba.²⁰² Az *élargissement* – amely 1967-től ismert –, a kollektív szerződés területi hatályát bővíti.²⁰³ A kiterjesztés materiális feltétele egy szakmai, illetve „szakmaközi” kollektív szerződés megléte, amelynek a hatályát olyan területre kívánják a felek kiterjesztetni, ahol a feltételek miatt egyáltalán nem szerveződtek szakmai érdekképviseleti csoportok, vagy ezek hosszabb idő óta nem tevékenykednek. Lényeges továbbá, hogy az *élargissement* minden esetben feltételezi az előzetes *extensiont*. Hatása abban is lemérhető, hogy az ily módon kiterjesztett kollektív szerződés jellegét csak elviekben ismerik el, gyakorlatilag úgy funkcionál, mint egy jogszabály.

dc) A common law lassú áttörése: legal enactment of unionism and collective bargaining

269. Mint ahogyan e munkában már több jogintézménnyel összefüggésben érintettem, az angol munkajogot még napjainkban is úgy jellemzik, hogy hiányzik a *common law*-tól való autonómiája abban az értelemben, hogy ezek a doktrínáknak hatása jelenleg is erős.²⁰⁴ Az ún. kollektív önszerveződést (*collective self-organisation*) illetően a minősítés még határozottabb: a common law tradicionális okok miatt egyenesen ellensége volt minden ilyen kezdeményezésnek.²⁰⁵ Találó a megállapítás akár napjainkra is: *“if the trade unions did not appear able in practice to exploit monopoly power, neither were they credited with much bargaining power.”*²⁰⁶ Ez a minősítés egyrészt jól tükrözi többek között a francia és az angol jog megközelítését a koalíciók elismerésének és minősítésének különbségénél, másrészt utal arra, hogy common law hatása több volt, mint a kontinentális jog szerződéses szabadsága individualitásának érvényre juttatása.²⁰⁷ A XVI. században megszilárdult rendszer a XIX. század elejére puhult valamelyest,²⁰⁸ és a munkajog dekriminalizációját,²⁰⁹ majd több előzményt követően²¹⁰ az első igazi áttörést az 1906. évi *Trade Disputes Act* jelentette.²¹¹ Ez a törvény két tényező miatt vált a későbbi angol jogfejlődés szempontjából meghatározóvá. Az egyik a *trade dispute immunities* elismerése, a másik, ennek az ún. *economic torts*-hoz való kapcsolása. A törvény a szakszervezetek immunitását addig nem elismert akciókra is kiterjesztette. Így többek között immunitást élvezett mindenki, akinek

202 E helyütt eltekintek a kiterjesztési eljárás elemzésétől. Lásd Pélissier – Supiot – Jeammaud 2002, 950 – 952.

203 Chalaron 1983

204 Deakin–Morris 1998, 63.

205 Deakin–Morris 1998, 6.

206 Brown 1983, 21.

207 Történetileg a szerveződések (*conspirations*) tiltása feltűnően hamar bekövetkezett. Az első formális munkajogi statútumok az 1349-ből származó *Ordonance of Labourers*, és az 1350-ben kiadott *Statute of Labourers* voltak. Ezeknek későbbi – és a jogfejlődést évszázadokra meghatározó – követője volt az 1563. évi *Statute of Artificers*. Jellemző volt mindannak a tiltása, amely a bérek, a feltételek meghatározására irányuló közösségi törekvésnek minősült, és ezek a tényállások a korabeli büntetőjog hatálya alá tartoztak. Lásd különösen *R v. Journeymen-Tailors of Cambridge* [1721] 8 Mod 10.

208 Ekkor helyezték hatályon kívül a *Statute Artificers* bizonyos rendelkezéseit.

209 *The decriminalisation of labour law* kifejezést használja Deakin–Morris 1998, 9.

210 Ezek közül a legfontosabb *Conspiracy and Protection of Property Act* (1875) volt.

211 E törvény egyik előzményének tekinthető a *Taff valley Railway Co. v ASRS* [1901] AC 426. ügy. Ebben az ügyben a vasúttársaság, mivel a munkavállalók sztrájkja miatt nem tudta a szerződésben vállalt szállítási köteleességét teljesíteni, a szakszervezetet jelentős összegű kártérítésre, valamint a költségek viselésére kérte kötelezni, amelynek a *House of Lords* helyt adott. Ez az ügy azért rendkívül fontos, mert ilyen nagy horderejű esetben először vált nyilvánvalóvá a common law szerint magának a szakszervezetnek a felelőssége, azaz nem az egyes munkavállalók szerződésszegése került előtérbe. Lásd Brown 1983, 32 – 33.; Deakin–Morris 1998, 11 – 12.



szándékában állt részt venni olyan szakszervezeti megmozdulásban, amely az ún. *new civil tort of conspiracy* fogalma alá tartozott, vagy elősegítette azt, továbbá aki részt vett a békés sztrájkőr állításban (*peaceful picketing*), és mindezekből következően megszegi munkaszerződését és ezáltal gazdasági zavart okoz munkáltatójának, majd végezetül maga a szakszervezet is immunitást kapott mindezekért (*immunity to trade union in tort*). A Trade Disputes Act által kialakított helyzetet olybá minősítették, hogy a szakszervezet mintegy visszakapta az időközben elvesztett státuszát.²¹²

270. Követve a német és a francia tarifális-koalíciós jog elemzését, először a koalíció fogalmát elemzem a kollektív szerződéskötési képesség viszonylatában. Az 1992. évi *Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act* [a továbbiakban: TULR(C)RA] 1. cikkelye értelmében a trade union olyan állandó vagy akár ideiglenes szervezet, amely teljesen, vagy túlnyomó részben a munkavállalók egy vagy több ismérv szerint meghatározott csoportjából áll, és amelynek legfőbb szándéka, hogy a szervezet és a munkáltatók, vagy munkáltatói szövetségek közötti viszonyokat szabályozzák. Ez a fogalom bizonyos magyarázatra szorul. A törvény a „worker” kitételt használja, amelyből következően nem minden szakmai szerveződés minősül trade union-nak. Ebbe a körbe tartozik például Law Society.²¹³ A worker kitétel alatt a jogalkotó azt a személyt érti, aki más részére *contract of employment* alapján végez alárendelt, függő munkát. Morris hangsúlyozza, hogy ebbe a körbe mindenki, illetve minden olyan szerződés alapján munkát végző beletartozik, aki hasonló szerződés alapján önállóan munkát végez.²¹⁴

A trade union legáldefiníciója jelentősen szűkül az alábbi formula által: „...whose principal purposes include the regulation of relation between workers of that description or those description and employers and employers' associations;...” Ez közelebbről azt jelenti, hogy a szakszervezetnek „need to engage in the regulations of relationship”, amely lényegesen több mint általában valamilyen egyszerű politikai, szakmapolitikai tevékenység kifejtése, amely legfeljebb befolyást gyakorolhat a kollektív munkajogi kapcsolatokra.²¹⁵ Ennek az értelmezésnek van egy lényeges eleme. Azon túl, hogy az „általános politikai aktivitás” nem elégséges, a hivatkozott formula arra is utal, hogy e szervezetek nem kerülhetik el a munkafeltételekre vonatkozó kollektív tárgyalások lefolytatását. Ezen a ponton jelentkezik viszont az angol jog egyik jellemző vonása, nevezetesen a *recognition of the trade union* intézménye. A TULR(C)A 178. cikkelye rendelkezik a kollektív szerződés alanyairól, illetve az alanyi minőség feltételeiről. Ezek között szerepel a szakszervezet elismerése a munkáltató, illetve a munkáltatói szövetség által. Ez az elismerés végeredményben nem más, mint a szakszervezet függetlenségének igazolása. A törvény értelmében független munkavállalói szakmai szervezetnek minősül az a szervezet, amely nem áll valamely munkáltató vagy munkaadói szövetség uralma vagy ellenőrzése alatt és nincs kitéve a mun-

212 A törvény és az általa kialakult helyzet elemzését lásd Deakin–Morris 1998, 11–12.

213 Lásd erre vonatkozóan a *Carter v. Law Society* [1972] ICR 113.

214 Figyelemreméltó, hogy a jogalkalmazás és az irodalom ezt a fogalmat kiterjesztette azokra is, akik megkísérelnek ilyen jellegű munkát találni. Ilyen alapon elvileg akár a munkanélküliek is alakíthatnak szakszervezetet. Nem biztos azonban, hogy az általuk létrehozott szerveződés képes lenne megfelelni a következő fogalmi elemnek. Morris–Archer 2000, 51. Lásd ezzel összefüggésben a munkavállaló fogalmával összefüggésben korábban idézett munkákat, különösen Freedland, 2004; Davidov 2005, 57–71.

215 Morris–Archer 2000, 70.





káltató, vagy egyéb szervezet pénzügyi vagy egyéb beavatkozásának. Az a munkavállalói szakmai szervezet használhatja a független szakmai szervezet megjelölést, amely rendelkezik az erről szóló igazolással.²¹⁶ Az igazolás két vonatkozásban lényeges. Egyrészt csak a független szakmai szervezet rendelkezik azokkal a jogokkal, amelyek az egyes törvényekben e szervezetek számára lehetőséget biztosít bizonyos kollektív fellépésekre, továbbá a munkáltatóval történő konzultációra, információk kérésére, másrészt csak e szakszervezetek képesek eredményesen elhárítani a tagjaikat érhető hátrányokat bizonyos munkáltatói intézkedésekkel (pl. létszámcsökkentés) szemben.

Mielőtt ennek a sajátos igazolási, illetve elismerési eljárásnak a sajátosságait elemezném, utalnom kell arra a finom differenciációra, amely általában a koalíciós szabadság és a konkrét tarifális képesség között mindhárom rendszerben megtalálható. A *rights of trade union* (vagy ami ezzel nyilván pontatlanul azonos: *definition of trade union*) nem következik a *right to organise* követelményéből. A common law szerint – bizonyos kivételektől eltekintve²¹⁷ – minden professzióhoz tartozó munkavállalónak joga van a szerveződéshez. Miben nyilvánul meg ez a szabadság? Mindenekelőtt abban, hogy számos törvény nyújt védelmet a szervezett munkavállalónak. Ezek közül kiemelkedik a szakszervezeti tagságra, illetve aktivitásra alapozott felmondás. A TULR(C)A 152. cikkelye szerint *unfair dismissal* valósul meg, ha a munkáltató nem megalapozott, illetve el nem fogadható okra (*inadmissible reason*) való hivatkozással mondja fel a munkajogviszonyt. Ide tartozik különösen a szakszervezeti tagság, illetve a szakszervezeti tevékenység miatti felmondás.²¹⁸ A jogalkalmazás ezt a védelmet tágan értelmezi, amennyiben például csoportos létszámcsökkentés (*collective redundancy*) esetén a munkavállalók kiválasztásánál is vizsgálja a kiválasztás szempontjait. A *Employment Appeal Tribunal* azt az álláspontot képviseli, hogy lehetőség esetén nem ajánlanak fel az érintett munkavállalónak egy másik munkahelyet, amennyiben a kiválasztás mögött a szakszervezeti tagság is kimutatható, a felmondás automatikusan jogellenes.²¹⁹ A munkavállalót ugyanígy védelem illeti a rövid felmondási idő ellen is, amennyiben a felmondás oka a szakszervezeti tagsággal vagy tevékenységgel összefüggő. A legerősebb védelem azonban nem a már meglévő munkajogviszony stabilitásának biztosításában rejlik, hanem a munkahely megszerzése lehetőségének a javításában. A munkavállalót ennek megfelelően védelem illeti a munkajogviszony létesítésénél a szakszervezeti tagság, illetve tevékenység miatti elutasítás ellenében (*protection against refusal of access to employment*).²²⁰ Ez egyébként különösen az ún. *employment agency* közreműködésével történő álláskeresésnél követendő nyomon. Végezetül megjegyzendő, hogy tilalom alatt áll a szakszervezeti tagsági lista kiadására, vagy egyáltalán ilyen listának az összeállítására való kényszer.

A *right to organize* további – az angol jogban sokáig meghatározó – problematikája a negatív koalíciós szabadság biztosítása, és ezzel összefüggésben a *closed shop* rendszere. Annak ellenére, hogy az angol munkajogba napjainkra szinte valamennyi nemzetközi egyezmény, charta stb. követelményei beépültek, a *closed*

216 Ezt az igazolást kérelemre az ún. *Certification Officer* adja ki. Ld. erről: Morris–Archer 2000, 54–57. Az igazolási eljárás részleteit részletesen meghatározza a *Guidance for Trade Unions Wishing to Apply for a Certificate of Independence* (*Certification Office* 2000) dokumentum.

217 Kivételt képeznek a rendőrök. A *Police Act* 1919 óta tiltja a szerveződést.

218 Magáról az *unfair dismissal* intézményéről az 1996. évi *Employment Relations Act* X. fejezete rendelkezik részletesen.

219 Lásd ezzel összefüggésben a *Driver Cleveland Structural Engineering Co. Ltd.* [1994] IRLR 636, EAT ügyet.

220 Lásd erről Morris–Archer 2000, 154–158.



shop intézményével kapcsolatos viták mind a mai napig nem szűntek meg.²²¹ Jól tükrözi ezt az a megállapítás, amely szerint a *closed shop* önmagában – mint ilyen – nem jogellenes, de a gyakorlatban történő érvényesítése majdhogynem lehetetlen.²²² Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a *closed shop* rendszer mellett és ellen számos érvet hoztak fel, és a támogatók valamint az ellenzők aránya és érvelése nagymértékben függött az adott korszak általános társadalmi, politikai és gazdasági helyzetétől.²²³ A *closed shop* támogatói egyrészt a szervezetségben rejlő erőt és stabilitást emelték ki, továbbá annak a hosszán tartható békésebb időszaknak előnyeit, amely mintegy alternatívát kínál a munkaharccal, a sztrájkjal szemben. Hangsúlyozták továbbá, hogy ilyen helyzetben nyilvánvalóan megnő a szakszervezetek munkáltatók általi elismerésének az esélye, amely egyben több teret ad a kollektív tárgyalásoknak és a kollektív megállapodások megkötésének. Az ellenzők gazdasági szempontból a lehetséges verseny hiányát, illetve a manipulált árak és bérek kialakulásának veszélyét, a verseny háttérbe szorulását emelték ki. Nyomós érvnek számított továbbá az egyéni szabadságok sérelme. Ez utóbbi érv rendkívül figyelemreméltó az egyéni és a kollektív alapjogok összeütközése szempontjából. Történetileg magától értetődően a *right to organize* alakult ki, természetesen annak a pozitív koalíciós szabadság elsődleges tartalmával.²²⁴ Ez a jog kollektív szinten csakhamar átminősült szociális jogból valódi gazdasági alapjoggá, míg egyéni relációban többnyire megmaradt alapvetően szociális töltésű jognak. Rövidesen nyilvánvalóvá vált, hogy a szakszervezetek alapvetően a pozitív koalíciós szabadság erősítésében érdekeltek, de ez az egyéni alapjogok ellen csak akkor hatott, amikor megszületett az *union membership agreement* intézménye, tehát az a megállapodás a szakszervezetek és a munkáltatók között, amely egyben a pozitív koalíciós szabadság előnyben részesítését jelentette a munkáltatók által is, a negatív koalíciós szabadsággal szemben. Ez azon túl, hogy nyilvánvalóvá tette a koalíciós szabadság és az egyenlő megítélés követelményének korrelatív kapcsolatát, óhatatlanul választ várt arra a kérdésre is, hogy végeredményben ki alakítja a munkajogviszony tartalmát. Másképpen fogalmazva: a munkajogviszony az egyéni vagy a kollektív önrendelkezés kifejeződése.

Több kitűnő monográfia mutatja be, hogy a *closed shop* problematikája egyszerű jogdogmatikai és jogpolitikai jellegű. A megoldást a *closed shop* nem egyértelműsége is nehezítette. Ismeretes ugyanis a *pre-entry* és a *post-entry closed shop*. Az utóbbi ellen könnyebb volt felvenni a küzdelmet, hiszen az érintett munkavállalóra nehezedő nyomás viszonylag egyszerűbben nyomon követhető. Az igazi ösztönzés – az 1971. évi *Industrial Relations Act* próbálkozása után²²⁵ – a *Thatcher* kormány megválasztását követően az intézményre. A *closed shop* valósággal kiátkozásra került.²²⁶ Mindazonáltal a *closed shop* intézménye – önmagában, mint ilyen – az angol jogban nem minősül jogellenesnek. Sokkal inkább az tapasz-

221 Ez a megállapítás nemcsak Nagy-Britanniára igaz. A jelenlegi helyzetről összehasonlító tanulmányt – különös tekintettel Hollandiára – lásd Deards 2002, 618–627. Az angol helyzetről lásd Dunn–Gennard 1984.

222 Morris–Archer 2000, 160.

223 Az egyes álláspontok elemzését különböző korokból lásd McCarthy 1964; Dunn–Gennard 1984.

224 A folyamat értékelését lásd Leader 1992.

225 Az IRA kiterjesztette a *ballot* intézményét a *closed shop*ra is, azonban olyan magas támogatási arányt követelt meg, hogy az gyakorlatilag alig volt érvényesíthető. Megjegyezzük, hogy a híres *Donovan-report* kiemelten foglalkozott a *closed shop* intézményével. Arra a kérdésre, hogy a *closed shop* tiltandó-e vagy sem, a válasz számos érv alapján igenlő. Rögtön megjegyezzük, hogy ez a módszer viszont egyáltalán nem lenne hatásos. Így sokkal inkább célravezető a nem szervezett munkavállaló védelmi rendszerének kialakítása a jogalkotás és a jogalkalmazás által.

226 Morris–Archer 2000, 744.

talható, hogy ahol ennek nyomai kimutathatóak, a jogalkalmazás igyekszik legalább a formális egyenlő megítélés követelményét érvényesíteni.²²⁷ A *closed shop* ideája, a vele kapcsolatos érvek és ellenérvek mind azt támasztják alá, hogy a common law egyes esetekben érzékenyebb bizonyos problémák kezelésére, mint a *legislation*.

271. Amennyire összetett problémát vet fel a koalíciós szabadság érvényesülése más alapjogok tekintetében, legalább annyira bonyolult a kollektív szerződés jogi természetének megítélése, illetve az ún. *bargaining unit* meghatározása. Ez utóbbi elemzésével kell kezdeni, mert utal arra, hogy mely szakszervezet, milyen feltételekkel köthet kollektív szerződést. A *recognition of trade union* intézménye nem tipikusan angol jelenség. Láthattuk, hogy mind a német, mind a francia jogban a koalíciós szabadság nem feltétlenül foglalja magában a tarifális képességet. Ettől függetlenül ítélandó meg, hogy az egyes jogrendek milyen megfontolás alapján, milyen megoldást választanak a konkrét tarifális képesség meghatározására. Az angol munkajog megoldása a szabályozás felé csak rendkívül óvatosan tolodott el, nevezetesen a II. világháborút követő *collective laissez-faire* időszakát követően.²²⁸ Annak ellenére, hogy Nagy-Britannia számos ILO egyezményt megerősített, ezzel adekvát szabályozást nem alakított ki. Így például 1958-ban az *Inns of Court Conservative and Unionist Society* publikált egy meghatározó dokumentumot „*Giant's Strength*” cím alatt, amely a munkajog akkori helyzetét a szakszervezetek, mint túl befolyásos alany („*overmighty subject*”) alapállásából vezették le.²²⁹ Az első igazi áttörés a már többször említett 1971. évi *Industrial Relations Act* volt. Ez a szabályozás – beavatkozás – azonban inkább restriktív volt, és végezetül elutasította a szakszervezetek elismerésére vonatkozó komplex eljárási rend kimunkálását. Hasonlóan félig sikerült a kollektív szerződések jogi természetét rendezni. Mint ahogyan többen minősítik, a törvény vélelmezte, hogy a kollektív szerződés érvényesíthető (*to be legally enforceable*), de széles körben elterjedt az ún. TINALEA klauzula. Ez az alábbi jelentette: „*this is a not legally enforceable agreement*”. Az újraválasztott munkáspárt az IRA-t hatályon kívül helyezte, és az 1974. évi *Trade Union and Labour Relations Act*-et, majd az egy évvel későbbi *Employment Protection Act*-et az ún. *Social Contract* időszakát fémjelmezte, egészen Thatcher politikájáig.

Milyen utat választott az angol jog a szakszervezetek elismeréséhez? Míg a német jog döntően a jogalkalmazásra, a francia jog pedig a jogalkotásra bízta ezt a feladatot, az angol megoldás kompromisszum a common law és a legislation között.²³⁰ A szakszervezetek elismerésének, és így tarifális képességének elsődleges módja a *megállapodás (recognition agreement)*. Ebben a megállapodásban a felek a kölcsönös együttműködés elvén kifejezik a kollektív szerződés megkötésére vonatkozó szándékukat, és általában kijelölik azokat a témákat, amelyeket a

227 Lásd ezzel kapcsolatban az *Associated Newspaper Ltd v. Wilson* [1995] 2 AC 454, valamint az *Associated British Ports v. Palmer* [1995] ILRL 258 HL ügyeket.

228 Mint ahogyan már utaltam rá, ezt a korszakot az „*absentism*”, illetve a negatív jog időszakának nevezték. Lásd erről részletesen Davies–Freedland 1993; Kahn-Freund 1954.

229 A dokumentum alcíme: *Some Thoughts on the Constitutional and Legal Position of Trade Unions in England*. A dokumentum készítői erőteljes kormányzati fellépést követeltek a nem hivatalos és a hivatalos sztrájkok szabályozása tekintetében, és általában radikális változást óhajtottak a munkajog egész területén.

230 A szakszervezetek elismerésének összehasonlító elemzését a német és az angol jog relációjában lásd Kovács 2008b, 468–479.



kollektív megállapodásnak tartalmaznia kell.²³¹ Az önkéntes elismerés tulajdonképpen nem más, mint a munkáltató meggyőzése arról, hogy az adott szakszervezettel tárgyaljon és kössön kollektív szerződést.²³² Az önkéntes megállapodás (*voluntary recognition*) mellett létezik a szakszervezetek törvény általi elismerése (*statutory recognition*), amelyre akkor kerül sor, ha a munkáltató visszautasítja a szakszervezet elismerés iránti kérelmét, vagy a felek között nem jön létre a fentiekben érintett megállapodás. Az intézmény megszületése az 1997. évi választásoknak köszönhető, nevezetesen a győztes Munkáspárt segítséget kívánt nyújtani a gyengélkedő szakszervezetek számára.²³³ Magáról az eljárásról a *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* 1999. évi módosítása rendelkezett. Ebben az eljárásban meghatározó szerepe van az *Central Arbitration Committee*-nek (CAC). A munkavállalói szakmai szervezetek ugyanis hozzá fordulhatnak az elismerés megadásáért. Az eljárás az alábbi főbb elemekből áll. A szakmai szervezetnek mindenekelőtt a munkáltató felé kell kérelmét beterjesztenie, ez a további eljárás érvényességi feltétele. Ezt követően fordulhat a szakszervezet munkáltató elutasító választ tartalmazó kérelemmel a CAC-hoz. A bizottságnak ezt követően azt kell eldöntenie, hogy a kérelmező szakszervezet független-e és megfelel azoknak a követelményeknek, amelyek alapján megállapítható, hogy mint szervezeti egység (*bargaining unit*) jogosult-e kollektív megállapodás megkötésére. A részletek mellőzésével e helyütt csupán azt jegyzem meg, hogy a munkáltatót az elismerési eljárás egész folyamatában terheli az együttműködési köteletség mind a szakszervezet, mind a CAC felé.²³⁴

Milyen következményekkel jár, ha a szakszervezet a *Certificator Officiertől* megkapja az igazolást?²³⁵ A hatás a gyakorlatban meglehetősen átalakította a szakszervezetek és a munkáltatók kapcsolatrendszerét.²³⁶ Annak ellenére, hogy az angol jogban nincs kifejezett kollektív szerződéskötési kényszer, a szakszervezetek certifikációja – azaz kollektív szerződéskötési képességének elismerése – esetén a munkáltatónak rendkívül nehéz a kollektív megállapodás elől kitérnie.²³⁷ Általában kimutatható, hogy a CAC eljárása következményeképpen többnyire megszületnek a megállapodások. Ennek ellenére ismeretesek olyan esetek, amikor a felek nem tudtak megállapodni a kollektív szerződés megkötésének módszerében, és ekkor a CAC bizonyos módszertani útmutatót adott, pontosabban írt elő a fe-

231 Davies megfogalmazásában: 'When we say that a union has been "recognized", we mean that an employer has agreed to engage in collective bargaining with that union in respect of a particular group of workers. This group of workers, often referred to as the 'bargaining unit', is usually a diction of the employer's workforce'. Davies 2010, 37. Ilyen megállapodás mintát mutat be Morris–Archer 2000, 593 – 596.

232 Davies 2010, 38.

233 Davies 2010, 39.

234 Lásd erről részletesen Lourie, 2000.

235 Lásd ennek részleteit: *Statutory Instrument* 2000 No. 1300 *The Trade Union Recognition (Method of Collective Bargaining) Order* 2000.

236 A CAC éves jelentéséből kiderül, hogy 2000-től – amióta a tárgyalási rend hatályba lépett – 672 kérelem érkezett a testülethez, és ebből 402 esetben kapott a szakszervezet igazolást. Az eljárási rend szerint, ha a munkavállalóknak legalább 50%-a tartozik a szakszervezethez, és így alanya az említett *bargaining unit*nek, az igazolás automatikus. Az ennél alacsonyabb százaléku támogatottság esetén szavazást (*ballot*) kell tartani. A hivatkozott időszakban 90 kérelem esetében kaptak a szakszervezetek automatikus igazolást.

237 Az igazolástól kiadásától számítva a feleknek lehetőségük van a tárgyalások megkezdésére. Abban az esetben, ha a megállapodás valamilyen ok miatt nehézségbe ütközik, a szakszervezet kérelemmel fordulhat a CAC-hoz, annak közreműködését, segítségét kérve. Amennyiben így sem sikerül megkötni a megállapodást, a CAC meghatározott módszereket ajánl a feleknek, amelyek betartásával megállapodást köthetnek. A CAC ezen túl meghatározhatja azokat a témaköröket, amelyekben ajánlatos a feleknek megállapodniuk.



lek számára.²³⁸ Többen utalnak arra, hogy a *statutory recognition* intézményének egyre jelentősebb ún. árnyékhatása van, amely abban nyilvánul meg, hogy a munkáltatók egyre gyakrabban döntenek az önkéntes elismerés mellett, a *statutory recognition* elkerülése érdekében. Ennek természetesen több oka van. Egyrészt a Munkáspárt törekvéseinek köszönhetően megváltozott a kollektív kapcsolatok légköre. Ez abban nyilvánult meg, hogy a kormány szorosabb együttműködést épített ki a szakszervezetekkel, és ebből is adódóan a munkáltatók átgondolták a szakszervezetekkel kapcsolatos nézeteiket és magatartásukat. Nem lebecsülendő továbbá, hogy a szakszervezetek ott próbáltak érvényesülni, ahol egyébként is magas támogatásban részesültek, ún. „könnyű célpontot” kerestek.²³⁹

Davies a *statutory recognition* intézményének előnyeit a következőkben határozta meg. Mindenekelőtt abban, hogy a szakszervezetek az ily módon olyan igazolást kapnak, amely egyben erősebb védelmet jelent, az önkéntes megállapodáson nyugvó elismeréssel szemben.²⁴⁰ Ebből következően a *statutory recognition* további előnye, hogy összhatásában képes lehet a nyomásgyakorló eszközöket (*industrial action*) megelőzni. Ez természetesen feltételezi a munkáltatók és a szakszervezetek együttműködését.²⁴¹ Ezek a következtetések arra utalnak, hogy a *common law* által befolyásolt angol munkajogban is egyre nagyobb jelentősége van a legiszlációnak, azaz, az állam fokozatos befolyásának, amely azzal is jár, hogy jogsértés esetén nem egyszerűen a szokáson alapuló akciókat lehet igénybe venni, hanem az állam által kialakított szankciókhoz is nyúlhatnak a felek, természetesen elsősorban a szakszervezet.

272. A *recognition of trade union* intézménye azonban nem önmagáért való, és nem egy folyamat végeredménye. A fő kérdés a megkötött megállapodás jogi természete. A *collective agreement* jogi természetének sorsa meglehetősen fordultatos volt az elmúlt évtizedek során.²⁴² Nem túlzás azt állítani, hogy a kollektív szerződés sorsát napjainkban is a *common law* uralma határozza meg. A kollektív megállapodás – szemben az európai kontinentális munkajogi megoldásokkal – közvetlenül és automatikusan nem köti a feleket. Jól tükrözi ezt a TULR(C)A 179. cikkelyének megfogalmazása.²⁴³ Ezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy a jogalkalmazás a TULR(C)A hivatkozott rendelkezését meglehetősen szorosan értelmezik. A bíróságok számára a felek egyértelmű, minden kétséget kizáró nyilatkozata szükséges ahhoz, hogy a kollektív megállapodást ne csupán *naturalis*, hanem *civilis obligatio*-ként minősítsék.²⁴⁴ Lényeges további, hogy a jelzett törvényi előfeltétel ahhoz szükséges, hogy a kollektív megállapodás kikényszeríthető legyen. Mindazonáltal kétséges, hogy a kollektív szerződés rendelkezései, illetve a benne rögzített

238 Davies 2010, 41. A CAC tevékenységéről lásd Morris–Archer 2000, 191–214.

239 Davies 2010, 40–41.; Lásd még Gall 2005, 345–348., valamint összefoglaló értékelést lásd Dukes 2008, 236–267.

240 Ez közelebbről azt jelenti, hogy a munkáltató a CAC által kiállított igazolást követő három éven belül nem bújhat ki a szakszervezet elismerése alól, azaz nem térhet ki a tárgyalás elől.

241 Davies 2010, 42–43.

242 Lásd ennek részletes bemutatását Deakin–Morris 1998, 75–80.; Davies–Freedland 1993.

243 '(1) A collective agreement shall be conclusively presumed not to have been intended by the parties to be legally enforceable contract unless the agreement a) is in writing, b) contains a provision which (however expressed) states that the parties intend that the agreement shall be legally enforceable contract. (2) A collective agreement which does satisfy those conditions shall be conclusively presumed to have been intended by the parties to be a legally enforceable contract.'

244 Lásd ezzel összefüggésben a *National Coal Board v. National Union of Mineworkers* [1986] IRLR 439 at 449; *Monterosso Shopping Co. Ltd. v. International Transport Workers' Federation* [1982] IRLR 468 ügyeket.



feltételek automatikusan beépülnek-e az egyéni munkajogviszonyba. Az automatikus beépülésnek többek szerint számos nehézség állja útját. A többszintű és bonyolult kollektív szerződéses rendszerben számos munkavállaló nem is tudja, hogy ő egy kollektív megállapodás hatálya alatt áll. A helyzet visszásságát jelzi, hogy az angol jogban – a kontinentális jog többségi megoldásához hasonlóan – a munkavállaló abban az esetben tartozik egy kollektív szerződés hatálya alá, ha a munkáltatója tarifálisan kötött, azaz függetlenül attól, hogy tagja-e a szerződést megkötő szakszervezetnek, vagy egyáltalán tagja-e valamely szakszervezetnek. Másrészt ezt az eljárást sokan nem tartják a szerződéses elvvel összeegyeztethetőnek.²⁴⁵ Mindazonáltal az angol jogban is egyre erőteljesebb a *doctrine of incorporation*.²⁴⁶ A különböző kategóriákba tartozó kollektív szerződések rendelkezései főszabályként az alábbi módon épülnek be az egyéni munkajogviszony tartalmába. Az egyik lehetőség a felek kifejezetten erre irányuló megállapodása. Jellemző módon ebben a munkáltató és a munkavállaló állapodik meg, ami egyben azt is lehetővé teszi, hogy olyan esetekben is beépülhetnek a munkaszerződésbe a kollektív szerződés egyes elemei, ha azt a szakszervezet és a munkáltató magára nézve egyébiránt nem tartja kötelezőnek. Jellemző, hogy egyes feltételek olyan fontosnak bizonyultak, hogy mintegy „*bridge term*” minősítéssel a jogalkotás is foglalkozott vele, egyszerűen azért, mert ezeket a feltételeket a felek vagy kifejezetten, vagy hallgatólagosan átültették az egyéni munkaszerződésekbe is.²⁴⁷ Végezetül a kollektív szerződés normatív hatályának érvényesülésében jelentős szerepe van a jogalkalmazásnak, amely a gyakorlaton, illetve a szokáson alapulva állapítja meg egyes kollektív szerződésbeli feltételek átültetését az egyéni munkaszerződésekbe.²⁴⁸

e) A koalíciós tarifális autonómia határai: kollektív versus egyéni önrendelkezés – magánjogi megközelítés

273. A koalíciós-tarifális rendszer alapvető rendeltetése – minden kitérő és buktató ellenére – a szerződéses elv, és ezáltal az egyensúly fenntartása a munkáltatói és a munkavállalói pozíció között. Nyilvánvaló, hogy ez egyben a munkavállalói pozíció védelmét is jelenti.²⁴⁹ A koalíciós szabadság erősítése azonban nemcsak a klasszikus alapjogi problémákat hozza felszínre, hanem a tarifális (koalíciós) hatalom korlátozásának egyik – mind a mai – napig központi témája a kollektív és az egyéni önrendelkezési jog kollíziója. Ezt másképpen úgy is megfogalmazhatjuk, hogy a munkajogviszony tartalma alakításának ki az ura, a munkavállaló, vagy a helyette és nevében fellépő kollektív akarat. Ez a probléma rendkívül szerteágazó, és ennek egy bizonyos szegmensét a kollektív szerződés jogi természetével és joghatásával összefüggésben kénytelen voltam érinteni az angol munkajogi rend elemzésekor. Ennek a kérdésnek – az egyéni és a kollektív önrendelkezés problematikájának – talán gyújtópontjaként értékelhető egyrészről a tarifális autonómia és a munkaszerződés, másrészről a tarifális autonómia és az általános munkafeltételek viszonya. Látható, hogy mindkét reláció más megközelítést igényel.

245 Hepple–Fredman 1986, 95.

246 Morris–Archer 2000, 287–291.

247 Lásd erről az 1996. évi *Employment Relations Act* 1. cikkely (4) bekezdését.

248 Ezek jószerével a munkabér védelmére, a munkaidő különböző szegmenseire, bizonyos eljárási kérdésekre vonatkoznak. Lásd erről részletesen Selwyn 2000, 68–71.

249 Lásd ennek elemzését a már hivatkozott Migsch 1972.



nyel, hiszen mások a hatásai is. Az első, a munkaszerződésben megnyilvánuló munkavállalói befolyás, dogmatikai alapkérdéseket feszeget, és nem lehet hatását lebecsülni azáltal, hogy az egyéni önrendelkezés jogának érvényesítésére a munkavállalónak a gyakorlatban ritkán van esélye. A második probléma, különösen ott rejt magában gyakorlati veszélyeket, ahol a munkajog belső kohéziója nem erős, az egyes regulatív tényezők – különösen a kollektív munkajog területén – nem kiforrottak, nincs határozott célkitűzés és materiális erő, mert ekkor az egyéni önrendelkezés deformált megjelenésével állunk szemben. Mint ahogyan idéztem *Friedmann* megfogalmazását a szerződés a státusz álcázott formájává válik.²⁵⁰

ea) Az egyéni önrendelkezés a munkavállalói pozícióban – a kedvezőbb feltételek alkalmazásának elve

274. A munkavállalói pozícióban fellelhető törekvés a szerződés alakítására, illetve a jogviszony alakítására mélyen gyökerezik és történetiségében rendkívül összetett. Ennek a törekvésnek mindenekelőtt hatása volt a jogalkotásra, amennyiben egy már felborult szerződési paritás mellett kikényszerítette a jogalkotótól az egyoldalúan diszpozitív normák megalkotását, amelytől csak a munkavállaló javára lehetett megállapodás útján eltérni. Ez nem kevesebb törést jelentett a szerződéses szabadság rendszerén, mint azt, hogy éppen a szerződéses szabadságra való hivatkozással korlátozták az abszolút szerződési liberalizmust. Az más kérdés, hogy ezáltal a jogalkotót bizonyos kényszerítő szabályok megalkotásától is sikerült távol tartani.²⁵¹ A német jogban az ún. „*Vertragsknechtung*”²⁵² kifejezés azonban nemcsak a munkáltató-munkavállaló felborult egyensúlyának következményére utal, hanem minden olyan helyzetre, ahol az originális önrendelkezési jog indokolatlan és aránytalan korlátozás alá esik. Tudatosan nem használtam az egyéni önrendelkezést. A szerződéses szabadság elve ugyanis nem önmagáért való, nem korlátlan, és többes rendeltetésben rendkívül fontos helyet foglal el a védelmi funkció. A munkavállalói pozícióban a szerződéses szabadságra építő autonómia meglehetősen célirányos, amennyiben más szerződés, illetve jogviszony-alakítási eszközzel szemben a munkavállalóra nézve kedvezőbb feltételeket akarja elérni. Az ún. *Günstigkeitsprinzip*,²⁵³ illetve a *principe de l'application de la norme la plus favorable*²⁵⁴ végeredményben azt a szabályozási rendszert fejezi, amely lehetőséget ad a munkavállalói pozíció számára a jelzett eltérés realizálására. Általánosan elterjedt, hogy az eltérés lehetősége csak az egyéni munkavállalót illeti meg. Főszabályként ez igaz, de találunk lényeges kivételeket is. Így jellemző módon a német jogban a *Günstigkeitsprinzip* alkalmazásra kerül, ha kollízió keletkezik az ún. *arbeitsvertragliche Einheitsregelung* és a tarifaszerveződés, illetve az üzemi megállapodás között.²⁵⁵

Meg kell azonban jegyezni, hogy a szerződéses szabadság által kifejeződő védelmi funkció nem minden jogrendben jut el az egyén szintjéig, másképpen fo-

250 Friedmann 1972, 122.

251 Ez azokban a korszakokban volt rendkívül lényeges, amikor az állam bizonyos helyzetekre vagy érdekekre hivatkozva a bérek közvetlen szabályozását igyekezett bevezetni. Lásd erről Belling 1983, 27–34.

252 Talán a szerződés általi leigázás lehet a megfelelő magyar kifejezés.

253 Belling 1983; Aliprantis 1980.

254 Aliprantis 1980.

255 Belling 1983.



galmazva, az európai kontinentális munkajogi gondolkodást alapjaiban meghatározó elv, nem mindenütt érvényesül. Így találó az angol munkajog jellemzése, amely szerint az angol munkajogi gondolkodás nagyon élesen, mondhatni mereven tartja magát a kontinentális jognak azzal a meggondolásával szemben, amely klauzulaszerűen alkalmazni rendeli a kollektív szerződés rendelkezéseit az egyéni munkajogviszonyba, kivéve, ha a munkaszerződésen rögzített feltételek a munkavállalóra nézve kedvezőbbek.²⁵⁶ Tanulságos ebből a szempontból a már említett új-zélandi *Employment Contracts Act* 1991-ből. E törvény egyértelműen a kollektív megállapodások primátusát, és ezáltal a kollektív önrendelkezés elsőbbségét hirdeti az egyéni autonómiával szemben – feltéve, hogy egyáltalán létezik egyéni megállapodás.²⁵⁷ Ennek a megoldásnak – azon túl, hogy az európai kontinentális jogi dogmatikával merőben ellentétes – lehetnek mindazonáltal előnyei és hátrányai is. Előnye az átláthatóság, a tervezhetőség, a kollektív relációk viszonylagos erőssége, stabilitása. Hátránya mindenképpen a rugalmasság hiánya.²⁵⁸ Az amerikai munkajog alapvetően nem dogmatikai, hanem gyakorlati megfontolásokból részesíti előnyben a kollektív megállapodásokat, hiszen ebben látnak kölcsönös függőséget a felek között.²⁵⁹ Ez a megoldás alapvetően nem zárja ki a kedvezőbb egyéni megállapodás megkötésének lehetőségét, azonban nem tartja realitásnak. Ehhez, ha úgy tetszik ideológiát is talál, amennyiben a „szerződés szabadsága” nem függetlenedik a „szerződés nem kötésének” a szabadságától. Az alábbiakban két ország példáján kísérlem meg a kollektív és az egyéni önrendelkezés kollíziójának bemutatását, kitekintve az eltérő megoldásokra.

275. Az egyéni és a kollektív önrendelkezés kollíziójának problematikája a *német* jogban az 1918. évi *Tarifverordnung* előtti időszakra vezethető vissza. A szerződéses liberalizmus következtében szinte magától értetődött az egyéni önrendelkezés jogának mondhatni kizárólagos elismerése, de ez a helyzet a XIX. század második felére megváltozni látszott. A XX. század elejének ebből a szempontból nagy horderejű az 1910. évi *Kaligesetz*, amely elsőként hivatkozott egy tarifa megállapodásra.²⁶⁰ Ebben az időszakban, a jogtudományban egyre erőteljesebben álltak ki a tarifaszervezők – illetve ahogyan akkor nevezték az *Arbeitsnormenvertrag* – közvetlen és kényszerítő hatálya mellett. *Sinzheimer* egyenesen a munkajog fejlődésének sorskérdésének tartotta a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonyát, és az eltérés megtiltását a kollektív szerződések érvényesülésének legfőbb garanciájának tekintette.²⁶¹ Hasonlóképpen vélekedett *Lotmar*, aki szerint a kollektív szerződés minden előnye megszűnik, ha az egyéni szerződések eltérő tartalma lehetségessé válik.²⁶² Ezek a tanok azonban azzal a nehézséggel találják magukat szemben, hogy semmilyen jogszabályi alappal nem tudták igazolni

256 Hepple–Fredman 1986, 95.

257 A törvény 19. cikkely (2) bekezdése értelmében ugyanis: „Where there is an applicable collective employment contract, each employee and the employer may negotiate terms and conditions on an individual basis that are not inconsistent with any terms and conditions of the applicable collective employment contract”.

258 Az új-zélandi megoldásról lásd Howells 1992, 188–189.

259 Chamberlain–Kuhn 1986, 446–448.

260 E törvény 16. §-a értelmében „...die Lohn- und Arbeitsbedingungen durch besondere zwischen den Betriebsbesitzer und der durch geheime Stimmabgabe festgestellten Mehrheit der beteiligten Arbeiter abgeschlossene Verträge geregelt sind: die Verträge dürfen keine Bestimmungen enthalten, die das Vereinigungsrecht der Arbeiter verhindern oder verbieten”.

261 Sinzheimer 1908, 65–66.

262 Lotmar 1902, 773.

törekvéseiket.²⁶³ Ennek az lett a következménye, hogy e felfogásokat megkísérelték a magánjog szabályaival összeegyeztetni.²⁶⁴ Többben azonban abban egyetértettek, hogy a tarifális megállapodástól a munkaszerződés által a munkavállaló javára el lehet térni. Mi volt ennek az eltérés lehetőségének a magyarázata? *Belling* kutatásai szerint ebben az időben, még nem került előtérbe az egyéni munkavállaló védelme a saját érdekvédelmi szervezetének – a saját szakszervezetének – hatalmától, túlsúlyától. Álláspontja értelmében a *Günstigkeitsprinzip*, mint értelmezési alapelv volt meghatározó jelentőségű. Azt fejezte ki, hogy a kollektív megállapodás tartalmában – amely ebben a kontextusban az általános munkafeltételek meghatározásának egy lehetséges módja a munkáltató egyoldalú blanketta-feltételei mellett – csak minimális feltételek lehetnek.²⁶⁵

Az 1918. évi *Tarifverordnung*²⁶⁶ követte az addigi tarifális gyakorlatot. A rendelet 1. § (1) bekezdése megerősítette a tarifaszerveződés közvetlen és kötelező hatályát, amelyből következően, az eltérő tartalmú munkaszerződések alapvetően érvénytelenek voltak. A kollektív megállapodást megkötő felek azonban a kollektív szerződés jellemzett hatályát ki is zárhatták. Ezzel a rendelet mintegy kiemelte a tarifaszerveződést a polgári jogi szerződések köréből, hiszen a feleknek mintegy jogalakítási lehetőséget adott, és ezzel a lépéssel a kollektív munkajog önállósága felé vezető utat megnyitotta.²⁶⁷ A rendelet 1. § (2) bekezdése fenntartotta a *Günstigkeitsprinzip* intézményét, amennyiben lehetővé tette az eltérést, ha azt maga a tarifaszerveződés megengedte vagy a változás a munkavállaló javára kedvezőbb. Egyértelmű ugyanakkor, hogy a *Günstigkeitsprinzip* csak mint értelmezési elv jöhetett számításba. *Richardi* értékelése szerint ez nem jelentette a kollektív hatalom korlátozását, azaz a tarifális partnerek a kollektív szerződést a maximális feltételekként is értelmezheték, és a munkavállaló javára történő eltérést csak meghatározott feltételek esetén nyitották meg.²⁶⁸

276. A hatályos TVG 4. § (1) bekezdése változatlanul fenntartja a tarifaszerveződés normatív részére vonatkozóan a közvetlen és a kötelező hatályt. A (3) bekezdés értelmében azonban az ettől való eltérés lehetséges, ha ezt a tarifaszerveződés megengedi, vagy az eltérés a munkavállalóra kedvezőbb. A jelenlegi szabályozás alapján a *Günstigkeitsprinzip* nem egyszerűen értelmezési alapelv, hanem olyan kényszerítő, kötelező erejű jogelv, amely a kollektív döntési hatalom korlátja – vallja egyöntetűen az irodalom.²⁶⁹ A munkavállalóra nézve kedvezőbb eltérés lehetőségének olyan nagy jelentőséget tulajdonítottak, hogy megkísérelték ennek alkotmányos bázisát igazolni. Többek között *Nipperdey* tartotta alkotmányellenesnek, ha a TVG olyan szabályozást tartalmazna, amely a tarifális munkafeltételeket, mintegy maximális feltételekként határozná meg. Álláspontja szerint ez „a szabad és szociális jog-

263 Lásd erről *Belling* 1983, 30–31.

264 Ezen a ponton ugyanakkor a különböző elképzelések eltértek egymástól. A tarifaszerveződéstől való nem megengedett eltérést az egyik elmélet feltétlenül érvénytelennek tekintette, míg a másik nem, viszont jogkövetkezményként a munkáltatót tarifális partnere javára kártérítésre kötelezte volna. Az első álláspontot *Lotmar*, míg a másodikat *Sinzheimer* és követői képviselték.

265 *Belling* 1983, 32–34. Egyáltalán nem véletlen, hogy a *Günstigkeitsprinzip* viszonylag könnyen alkalmazást nyert a magánjog más területein, így többek között a bértörvédelemben. Így csakhamar a magánautonómia egyik általános védőintézményévé vált.

266 A „*Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten*” a már említett *Stinnes-Legien* szerződés egyik eredménye volt.

267 *Belling* 1983, 35.

268 *Richardi* 1968, 362.

269 Az értékelés összefoglalását lásd *Richardi* 1968, 365–368.

állam” szellemiségéből következik.²⁷⁰ Megjegyzendő, hogy a korai jogalkalmazás is hajlott arra a következtetésre, hogy a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elve alkotmányosan elismert alapelve a kollektív munkajognak.²⁷¹ A viszonylag újabb irodalomban Belling több érvel támasztja alá a *Günstigkeitsprinzip* alkotmányos megalapozását.²⁷² Az egyik argumentum a GG. 9. cikkely (3) bekezdésének „funkcionális és teleologikus” értelmezése, amelyből levezethető a tarifális autonómia belső korlátozása. A teljes munkaszerződési szabadság megtagadása nemcsak a munkavállalók összefogását legitimálja – mint az egyedüli eszközt a munkaadó hatalmának a kiegyenlítése –, hanem mintegy kötelezi az államot arra, hogy a koalíciók elsőbbségét alkotmányosan is biztosítsa, amely így garantálja az emberi méltóság és a szociális állam kiteljesedését.²⁷³ A koalíciós szabadság két funkciót teljesít, úgy mint a hatalomkiegyenlítést a munkáltató és a munkavállaló között, valamint szociális védelmet is nyújt. Az önálló felelősséggel kialakítható kollektív munkajogi rend nem más, mint a szerződéses liberalizmus és a szociális célhoz-kötöttség egyesülése. Ezek a funkciók azonban magukban hordozzák a koalíciós hatalom korlátjait is, nevezetesen éppen az egyén pozitív és negatív koalíciós szabadsága által. Belling az egyéni koalíciós szabadság két szegmensének a sajátos visszatükröződésében látja a koalíciós kollektív hatalom korlátozásának a lehetőségét, amely álláspontja szerint így levezethető az alkotmányból. A *Günstigkeitsprinzip* továbbá nem más, mint a szerződéses szabadság egy része, egy sajátos megjelenési formája. A szerződéses szabadság pedig az általános cselekvési szabadság része, amelyet az újabb irodalomban egyenesen a GG 12. cikkelyére is vonatkoztatnak, nevezetesen a foglalkozás szabad megválasztására.²⁷⁴ Végezetül a *Günstigkeitsprinzip* alkotmányos megalapozását az ún. *Leistungsprinzip* összefüggésében vizsgálta Belling.²⁷⁵ Elemzésének végkövetkeztetése szerint, mivel a társadalom nem létezhet bizonyos egyenlőségek nélkül – ami még önmagában nem jelent jogtalanságot – a jogban meglévő nivellációs törekvések mellett lehetőséget kell adni az egyén számára a saját teljesítménye ellenértéke tekintetében megállapodni.

Más felfogás szerint a *Günstigkeitsprinzip* nem vezethető le közvetlenül az alkotmányból.²⁷⁶ Így többek között Richardi álláspontja szerint a GG. 9. cikkely (3) bekezdése a szabadon, önkéntesen kialakított koalícióknak megadja azt a jogot, hogy a munkafeltételek alakítására a kollektív szerződés eszközével befolyást gyakoroljon, és ezáltal saját szabályozásának elsőbbséget biztosítson az egyéni szerződéses jogviszony-alakítással szemben.²⁷⁷ Ez csupán azt jelenti, hogy a koalíció ura saját szabályozási területének. Ez egyben védőfunkció is, amely azonban túllépné saját rendeltetését, amennyiben az eredeti autonómiát szüntetné meg azáltal, hogy ellehetetlenítené az egyén pozícióját bármilyen eltérő megállapodás megkötése tekintetében. Egy lényeges disztinkció azonban kiemelendő. A koalíciók – nyilvánvalóan a tarifaszerveződésben érintett munkaadói szervezet – belső szervezeti fegyelmeiből, az ún. *Verbandszwang* követelményéből nem következik

270 Hueck–Nipperdey 1957, Bd. II/1 233.

271 A BAG AP Nr. 2 und 3 zu 4 § TVG Angleichungsrecht döntése szerint: „...das Günstigkeitsprinzip ein verfassungsmäßig anerkannter Grundsatz des kollektiven Arbeitsrechts“. Hivatkozta Däubler 1993, 139. Tény, hogy ezzel ellentétes határozatot hozott a Bundesverwaltungsgericht. Lásd AP Nr. 4 zu § 4 TVG Angleichungsrecht.

272 Belling 1983, 60–87.

273 Belling 1983, 65.

274 Lásd MünchArbR/Löwisch/Rieble 2000, § 272 RdNr. 3

275 Belling 1983, 81–86.

276 Lásd Richardi 1968, 367–369.; Däubler 1993, 139–141.

277 Richardi 1968, 367.



a *Günstigkeitsprinzip* korlátozása. A munkaadói szövetség természetesen kötelezheti saját tagjait, hogy a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételektől nem, vagy csak meghatározott feltételekkel és mértékben térhetnek el a munkavállaló javára. A *Günstigkeitsprinzip* ugyanis csak a tarifális partnerek alakítási hatalmát korlátozza, de magát a koalíciók belső alakítási hatalmát nem.²⁷⁸

277. Mindebből következően feltehető a kérdés, hogy milyen alapjogi kollízió áll fenn, illetve egyáltalán beszélhetünk-e alapjogi kollízióról. A korábbiakban úgy foglaltam állást, hogy valódi alapjogi kollízióról – szűkebb értelemben – abban az esetben beszélhetünk, amikor egy alapjog azonos korlátozási szinten akadályozza egy másik alapjog gyakorlását. Tágabb értelemben természetesen abban az esetben is alapjogi kollízióról beszélhetünk, amikor az alapjogok korlátozása nem azonos szintű szabályozásban részesül, amikor a jogrend tehát egyértelműen meghatározza a közöttük meglévő prioritást. Az alapjogok ún. látszólagos kollíziója ezzel szemben azzal jellemezhető, hogy az alapjog jogosítottja egy adott alapjog gyakorlása által nem egy ugyanolyan alapjogi pozícióban lévő másik jogosítottal ütközik. Mint ahogyan utaltam rá, mivel ilyenkor is alapjogok ütköznek, rendkívül nehéz az elhatárolás.

Függetlenül attól a diszkussziótól, amely a *Günstigkeitsprinzip* alkotmányból történő közvetlen levezethetőségére vonatkozik, álláspontom szerint ebben a problémakörben nem beszélhetünk alapjogi kollízióról. Szükséges viszont a *Regelungs-* illetve a *Gestaltungskollision* tényállásának érintése. Az alapjog ugyanis a koalícióhoz való jog. Láttuk, hogy a koalícióhoz való jog és a jogviszony alakításának joga nem feltétlenül azonos, elég itt a tarifális képesség meghatározásának egyes módszereire, valamint az ebből származó feszültségekre utalni. A szerződéses szabadság ezzel szemben nem alapjog, hanem eszköz. Alapjog ezzel szemben az emberi méltóság sérthetetlensége, a személyiség kibontakoztatásához való jog és magától értetődően az ehhez kapcsolódó cselekvési szabadság. Álláspontom szerint az emberi méltóság érvényesítése, a személyiség kibontakoztatása nem csupán egy meghatározott módon valósulhat meg. Ez a többoldalúság számos esetben hangsúlyt kap a német munkajogi irodalomban. A munkajog struktúrájának elemzésénél szinte minden szerző hangsúlyozza a magánautonómia érvényre jutásának több lehetőségét. A kollektív munkajogon belül, a kollektív relációk dualista modelljével összefüggésben is kiemelt jelentőséget kap a kollektív munkajog monokauzalitásának elutasítása. A *Günstigkeitsprinzip* elve annyiban korlátozza a kollektív autonómiát és az erre alapított hatalmat, hogy a tarifális partnerek nem állapíthatnak meg kizárólagosan maximális munkafeltételeket (*Höchstleistungsbedingungen*). Ez a követelmény nyilvánvalóan elvi jelentőségű, és a munkajog számára azért meghatározó, mert talán ebben fejeződik ki a leghatározottabban a munkajog egysége, az individuális és a kollektív munkajog korrelatív kapcsolata, és ezáltal a kollektív munkajog célhoz kötöttsége.

Nézetem szerint az egyéni és a kollektív önrendelkezés az alapjogi kollízió szintjén nem állítható egymással szemben. A *Richardi* által elemzett *Kollektivgewalt und Individualwille* problematika éppen az egyéni önrendelkezés és a koalíciós szabadság összekapcsoltsága révén oldható fel. Másképpen fogalmazva, az egyéni önrendelkezés és a koalíciós szabadság a jogok azonos oldalon állnak. Az előbbi alkotóeleme a személyiség kibontakoztatása és így alkotóeleme az emberi méltóságnak. Az utóbbi szintén az egyéni önrendelkezés egyik megvalósulási formája.

278 Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. zu §§ 611. skk. RdNr. 1023–1024.





Kétségtelen, hogy a kollektív autonómia önállósulása által feszültség keletkezhet, azonban ezt éppen az egyéni önrendelkezésből fakadó koalíciós szabadság révén lehet feloldani vagy legalábbis csökkenteni. A kollektív és az individuális autonómia sajátos látszatkollíziót eredményez. Egyrészt, az egyéni önrendelkezés hordozója egy más alapjogi pozícióban lévő alannyal találkozik, nevezetesen magával a koalícióval, mint sajátos kollektív jogalannyal. Ennek a jogalannak azonban ő is alkotórésze és a koalíció sorsát illetően ő is alakító pozícióban van. Az is egyértelmű, hogy a koalíciós szabadság tartalmát alkotó értékek más szinten védettek, mint az egyén önrendelkezési joga, ugyanakkor az egyén(ek) által alakíthatóak.

278. A német jogban meghatározó *Günstigkeitsprinzip*-hez hasonló követelmény markánsan megjelenik a *francia* jogban is. A munkajogban is nagy hatású intézmény, amely egyben a tarifális partnerek hatalmát is korlátozza az ún. *ordre public* intézménye. A *ordre public* 1803-tól meghatározó követelmény a magánjogban. A *Code Civil* 6. §-a értelmében a közrend és az erkölcs szabályaival ellentétben a magán megállapodások nem állhatnak.²⁷⁹ A *Code du Travail* az *ordre public* alapeszméjét ültette át az Art. L. 132-4-be, amely szerint a kollektív munkaszerződés, illetve a kollektív bértmegállapodás magában foglalhatja a munkavállalóra nézve kedvezőbb megállapodás lehetőségét, amely azonban nem állhat szemben a közérdekre vonatkozó szabályokkal.²⁸⁰ Ez a rendelkezés került át szó szerint a *Code du Travail* 2008. évi nagy módosítása után az Art. L 2251-1 tartalmába. Többben felhívják arra a figyelmet, hogy az *ordre public* fogalma, illetve tartalma rendkívül sokrétű, és ebből következően egyáltalán nem biztos, hogy a magánjogban kialakult ún. klasszikus közérdek fogalom a munkajogban minden körülmények között alkalmazható lenne.²⁸¹ A különböző területeket átfogó közérdek kategóriája több szempontból is differenciálódott. A tarifális hatalom szempontjából indokolt az *ordre public absolu* és az *ordre public relatif* intézményeit röviden elemezni.

Az *ordre public absolu* – amely a tarifális autonómia legerősebb korlátozása – mindazokat az írott és íratlan szabályokat magában foglalja, amelyekből a tarifális partnerek a munkavállaló javára sem térhetnek el.²⁸² Csak példálózva: nyilvánvalóan idetartozik az egyenlő megítélés követelménye, a munkajogviszony megszüntetéséről való lemondás tilalma, a munkabérvédelem szabályai stb. A kollektív munkajog területéről ide tartoznak a sztrájkjoggal kapcsolatban a tarifális békekötelelem szabályozása (*paix sociale*), vagy akár a munkaszervezetek belüli képviselvek jogának biztosítása.²⁸³ Témám szempontjából lényegesebb az *ordre*

279 CC Art. 6. „On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux intérêts de l'ordre public, et les bonnes mœurs.” Lásd ezzel összefüggésben Weill-Terré 1984, 248–263.

280 CT. Art. L. 132-4. „La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.”

281 Morin 1994, 601–604.; Krieger 1991, 240–241.; Weill-Terré 1984, 253–254.

282 Ezt erősítette meg a Conseil d'État egy 1973. március 22-i határozatában. „Les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine du droit du travail présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent en aucun cas être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus ou à ce que des garanties ou avantages non prévus par les dispositions législatives ou réglementaires soient institués par voie conventionnelle. (...) Une convention collective ne saurait légalement déroger ni aux dispositions qui, par leurs termes mêmes, présentent un caractère impératif ni aux principes fondamentaux énoncés dans la Constitution ou aux règles du droit interne ou, le cas échéant, international, lorsque ces principes ou règles débordent le domaine du droit du travail ou intéressent des avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports conventionnels.”

283 Lásd erről Krieger 1991, 256–264.

public relatif, amely nem más, mint a *principe de l'application de la norme la plus favorable*.²⁸⁴ Ez közelebbről azt jelenti, hogy a francia munkajog is a kollektív szerződés minimális tartalmát ismeri el,²⁸⁵ és ebbe a körbe rendkívül nehéz lenne tételiesen, de akár csak példálózva felsorolni tényállásokat. Gyakorlatilag ide tartozik minden, amely a jogi szabályozásban engedő szabályként jelenik meg.²⁸⁶ Ezt fejezi ki a *Code du Travail* Art. L-2254-1 tartalma.²⁸⁷

A kollektív és az egyéni önrendelkezés viszonyának vizsgálatánál könnyen félreértésre adhat okot az ún. *ordre public supplétif* intézménye.²⁸⁸ Ennek az intézménynek ugyanis nem a kollektív hatalom és az egyéni önrendelkezés relációjában, hanem a jogalkotás – és részben a jogalkalmazás – és a kollektív autonómia kapcsolatában van jelentősége. Ennek a viszonyrendszernek egyébiránt a hazai munkajogban is jelentős szerepe van, jelesen az Mt. 13. § (2) – (3) bekezdésében. Az *ordre public supplétif*, illetve az ún. *einseitige oder zweiseitige zwingende Normen* fogalmi alapvetően arra utalnak, hogy a jogalkotó mennyiben hagy mozgásteret a kollektív szerződés alanyai számára. Az eltérés lehetősége itt a jogszabályi tartalomhoz képest minősíthető, amennyiben *in melius* és *in peius* eltérés is lehetséges. Lényeges azonban, hogy ez önmagában nem érinti a kollektív és az egyéni autonómia viszonyát, hiszen a felek ebben az esetben sem állapíthatnak meg maximális munkafeltételeket, azaz az egyéni autonómia korlátozását nem ők okozzák. Az eltérés lehetősége és technikája azonban lényegesen különbözik a csak a munkavállaló javára történő eltéréstől. A jogalkotó általában meghatározza az eltérő tartalmú kollektív megállapodás előfeltételeit, sőt gyakran az eltérés paramétereit is.

Mindenestre a jogalkotás – kollektív hatalom – egyéni önrendelkezés relációi, a köztük meglévő arányok meghatározzák a munkajogi gondolkodás és szabályozási koncepció egészét, valamint sokat elárulnak az alapjogok munkajogi érvényesüléséről. A munkajog legújabb fejlődési periódusában megfigyelhető volt az ún. tarifaszabad szféra szélesedése, majd ezt követően – talán még napjainkban is – a kogens normák számának gyarapodása. Hosszabb távon kimutatható valamiféle periodicitás ebben a folyamatban. Kétségtelen, hogy a kogencia időleges erősödése is elárul valamit. A jogalkotó erre általában akkor szánja rá magát, ha a munkavállaló védelmét a kollektív önrendelkezés által már nem lehet hatékonyan biztosítani. Kérdés azonban, hogy milyen hatást gyakorol ezzel a módszerrel a másik oldal, a munkáltatói pozíció egyéni önrendelkezési jogára.²⁸⁹

eb) Az egyéni önrendelkezés a munkáltatói pozícióban – a managerial prerogative és az általános szerződési feltételek problematikája

279. A munkáltatói hatalom a munkajogban egyszerre jelent szociológiai-értelmezési, valamint jogdogmatikai problémát. Különösen az angolszász jogrendekben a munkáltatói hatalom, mint a már említett *managerial prerogative*, illet-

284 Krieger 1991, 264–265.

285 Morin 1994, 604–606.; Aliprantis 1980, 48.

286 Pélissier-Supiot-Jemmaud 2004, 124–126.

287 „Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.”

288 Lásd bővebben Krieger 1991, 275–301.

289 A munkavállalóra nézve kedvezőbb rendelkezések alkalmazása egyes relációinak összehasonlító elemzését lásd Rebhahn 2008. 67.



ve *employer's power* kifejez egy bizonyos egyensúlytalan állapotot a felek között, amely általában olyan megoldásokhoz vezethet, amely még a jog által megengedett, de nyilvánvalóan a munkavállaló előnyére szolgál. Jó példa erre az *amerikai* jogban ismeretes ún. *zipper provision*, vagy másképpen fogalmazva a *zipper clause*, amely végeredményben a már tárgyalt *employment at will doctrine* egy szelídített változata.²⁹⁰ Ennek lényege, hogy a felek a munkaszerződésben, de többször a kollektív megállapodásban abban egyeznek meg, hogy ez a szerződés teljes, és minden korábbi szerződés, megállapodás helyébe lép. Különösen ez utóbbi kitétel rejt magában veszélyeket. A korábbi megállapodások (*understandings*) alatt az amerikai jogban ugyanis nem csupán az írásbeli, meghatározott eljárási keretek között megalkotott kollektív szerződéseket értik, hanem valamennyi megállapodást, így a ráutaló magatartást is. Ennek lényege abban áll, hogy egy korábbi gyakorlatot mindkét fél hosszabb időn keresztül jóváhagyott, és amennyiben ezt az egyik fél, jószerevével a munkáltató egyoldalúan megváltoztatta – nyilvánvalóan a munkavállalói pozícióban lévők számára hátrányosan –, úgy panaszeljárással lehetett fordulni a *National Labor Relations Board*-hoz. A *zipper clause* ennek a lehetőségét szünteti meg.²⁹¹

Az angol jogban a *managerial prerogative*, vagy másképpen a *managerial power* a munkajogviszony tartalma alakításánál, illetve a munkavállalói jogok meghatározásánál jön szóba, mint a jogviszony tartalmának forrása. Megfigyelhető, hogy a különböző *rule books*,²⁹² a munkajogviszony alakításának fontos eszközei. Beépülésük a munkajogviszony tartalmába nemcsak az egyéni munkavállaló teljesítési kötelességei határainak megvonásánál, hanem a kollektív akciók, sztrájk jogszerűségének a vizsgálatánál is nyomon követhető. E munkáltatói szabályzatok jelenősége egyértelműen kimutatható a jogalkalmazásban, minősítésük rendkívüli alapossgot igényel, és nem véletlen, hogy megítélésük differenciált. Az egyik ügyben a *Court of Appeal* álláspontja szerint a munkáltató által meghatározott szabályok nem jelentik a munkaszerződés tartalma megállapításának módját. Ezek a szabályok útmutatást tartalmaznak a teljesítés módozatára, azaz hogyan kell a munkavállalónak köteleességét teljesítenie.²⁹³ Ez az elhatárolás azért fontos, mert ebben az ügyben a *rule book* nem minősült kollektív szerződéses normának, azaz fel sem merült az itt rögzített feltételek munkaszerződésbe történő beépülésének problematikája. Ettől függetlenül nem az elnevezés minősíti ezeket a jogi aktusokat, hiszen ismeretes olyan dokumentum, amely első megközelítésre a munkáltató által összeállított szabályokat tartalmazta, azonban valójában kollektív megállapodás volt.²⁹⁴ Ebben az esetben lehetséges volt e szabályoknak a munkaszerződésbe való beépülésére. Egy további ügyben megerősítést nyert a munkáltató „diszkrecionális” hatalma, és megállapították, hogy a munkáltató hoz-

290 Lásd erről Goldman 1984, 266.

291 A gyakorlatban ugyanakkor nem mindig egyértelmű, hogy az adott szerződés kifejezetten tartalmazza a tárgyalt klauzulát. Ennek alapos elemzése azért lényeges, mert a *zipper clause* gyakorlatilag a jogviszony alakításának lehetőségéről való lemondást jelenti. Lásd ezzel összefüggésben többek között a *National Labor Relations Board* 11-CA-10893 (*Carolina Carton Company and Printing Specialties & Paper Products v. International Printing and Graphic Communications Union, AFL-CIO*) 5 October 1984; 3-CA-14628 (*TCI of New York Inc. v. International Brotherhood of Electrical Workers, AFL-CIO*) 26 February 1991.

292 Ennek amerikai megfelelője az *employee book*.

293 Jól mutatja ezt a *Secretary of State for Employment v. ASLEF* (No. 2) [1972] 2 Q.B. 455, CA ügy. Lord Denning e szabályokat a következőképpen minősítette: „...these rules are in no way of the contract of employment. They are only instructions to a man as to how he is to do his work”. Az esetet elemzi Desmond–Antill 1998, 71.

294 A *Sim v. Rotherham Metropolitan Borough Council* [1986] I.R.L.R. 391, HC. ügyben az ún. *Burgundy Book* valójában a helyi oktatási igazgatás és a tanárok szövetsége közötti megállapodás volt. Lásd Desmond–Antill 1998, 71.



hat olyan szabályokat, amelyek egyes munkavállalókat hátrányosan érint. Ennek azonban az volt a feltétele, hogy ez a szabály ne álljon ellentétben a már meglévő munkaszerződések kifejezett vagy hallgatóságos tartalmával.²⁹⁵

280. A *managerial prerogative* problematikájához hozzátartozik az általános szerződési feltételek elemzése. Az általános szerződési feltételek napjaink jogában különös jelentőséggel rendelkeznek, és ezen belül is sajátos érvényesülési területük a munkajog. Az általános szerződési feltételek és a munkajog kapcsolata előtérbe került az Európában végbement kötelmi jogi reformmal összefüggésben, természetesen elsősorban azokban az országokban, ahol a polgári jog és a munkajog összetartozása eddig sem kérdőjeleződött meg. A fogyasztóvédelemmel kapcsolatos polgári jogi reform és a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony tartalma alakításának összefüggése különösen ott váltott ki heves vitákat, ahol a munkaszerződés intézménye a polgári törvénykönyvben került szabályozásra, és elkülönült, kodifikált munkaszerződési jog mind a mai napig nem létezik. Egy esetleges későbbi hazai szabályozás bizonyos lehetőségeinek felvázolása érdekében, a következőkben indokolt a *német* jogban kialakult helyzet rövid elemzése.

Az első megválaszolásra váró kérdés az volt, hogy a munkaszerződés szubszumálható-e a fogyasztói szerződés fogalma alá. Ennek mintegy előkérdése volt, hogy maga a munkavállaló fogyasztónak tekinthető-e. A BGB kontextusában mindez azért merülhetett fel, mert a munkaszerződés a szolgálati szerződés egyik alfaja, és mivel a szolgálati szerződés a kötelmi jog része, továbbá a fogyasztóvédelmi szabályok szintén beépültek a kötelmi jog általános részébe, vajon e szabályok alkalmazhatók-e a munkaszerződésre, illetve a munkajogviszonyra.²⁹⁶ Végezetül témám szempontjából az is lényeges, hogy az általános szerződési feltételekhez hogyan viszonyul a tarifaszerveződés, illetve, hogy mindezekhez milyen viszonya van az egyéni munkaszerződésnek. Tehát fogyasztó-e a munkavállaló? Ez a probléma manapság rendkívül vitatott, de olybá tűnik, hogy valamiféle többségi álláspont kirajzolódik. A szerzők egy része a munkavállalót fogyasztónak minősíti,²⁹⁷ ugyanakkor mások ezt az álláspontot egyértelműen elutasítják.²⁹⁸ Mindkét felfogás kiindulópontja a BGB 13. §-a. Ennek értelmében: „*Verbraucher ist jede natürliche Person, die ein Rechtsgeschäft zu einem Zweck abschließt, der weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann.*“ E definíció szó szerinti elemzése alapján a munkavállaló fogyasztói státuszát elutasítók azt emelik ki, hogy a munkaszerződés rendeltetése éppenséggel nem a BGB 13. §-ban megjelölt tényállás érvényesítése, hanem, hogy közvetlenül elősegítse a munkavállaló önállóan szakmai tevékenységét.²⁹⁹ Hromadka ezzel összefüggésben hangsúlyozza, hogy téves az az álláspont, amely szerint a BGB 13. §-a alá valamennyi tevékenység bevonható len-

295 Lásd a *Dryden v. Greater Glasgow Health Board* [1992] I.R.L.R. 469, EAT ügyet. Ebben az esetben a munkáltató által megalkotott szabály a munkahelyi dohányzás szabályaira vonatkozott. Ezzel összefüggésben *Lord Coulsfield* az alábbiakat fejtette ki. „Nem férhet hozzá kétség, hogy a munkáltatónak joga van a munkavállaló számára, irányítási jogkörében meghatározott szabályokat előírni, és jogszerűen maga állapíthatja meg ezeket a szabályokat a munkaszerződés keretein belül (*within the scope of the contract*)”.

296 Lásd erről részletesen Gotthardt 2003.

297 Lásd többek között Däubler 2001, 1329–1332.; Boemke 1999; Reinecke 2001, 583–587.

298 Így Hromadka 2002, 2523–2530.; Richardi 2002a, 1004–1008. Uő. 2002b, 1057–1061.

299 „*Denn der Zweck eines Arbeitsvertrags kann schlechterdings nicht in der Verfolgung einer gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit erblickt werden, sondern nur in einer unmittelbaren Förderung seiner unselbständigen beruflichen Tätigkeit, der das Wesen des Arbeitsverhältnisses ausmacht.*“ Annuß 2002, 2844.



ne, hiszen példának okáért egy munkavállaló tanár abban az esetben minősül fogyasztónak, ha számítógépet vagy egy kávéfőző gépet vásárol.³⁰⁰ Kiemeli még, hogy egyébiránt a közbeszédben is a fogyasztó az a személy, a vállalkozótól valamilyen árut vagy szolgáltatást vásárol, vagy vesz igénybe. A tagadók álláspontja értelmében abból a tényből, hogy a fogyasztóvédelem joga a kötelmi jog általános részében került elhelyezésre, még egyáltalán nem következik, hogy a hatálya kiterjedne a munkavállalóra, illetve a munkaszerződésre. Mivel a munkavállaló – mint ilyen – nem minősül fogyasztónak, a munkaszerződés sem minősül fogyasztói szerződések (*Verbrauchervertrag*). Mindezzel összefüggésben megjegyzendő, hogy azok, akik a munkavállaló fogyasztói státusza mellett érvelnek, nem minden tekintetben osztják a munkaszerződés fogyasztói szerződés minősítését. Abban az esetben ugyanis, ha a munkaszerződés a fogyasztói szerződések egyik fajtája, a következmények meglehetősen súlyosak. Az egyik az ún. visszavonás joga (*Widerrufsrecht*). A visszavonás joga az ún. *Haustürgeschäft* esetében illeti meg a fogyasztót. Meglehetősen kérdéses azonban, hogy a munkaszerződés ilyen szerződésnek minősül-e. Ebben a tekintetben az irodalom meglehetősen megosztott, hiszen azok, akik a munkavállaló fogyasztói státuszát elismerik, mégis tagadják a munkavállaló visszavonási jogát. Végezetül mindehhez hozzávehetjük, hogy a jogalkalmazás sem egységes magának a munkavállalói jogállásnak a fenti minősítésében, és a kézirat leadásáig a BAG irányadó döntést nem hozott.³⁰¹

281. Olybá tűnik tehát, hogy a német jogban egyre inkább az a nézet erősödik, hogy a munkaszerződés nem fogyasztói szerződés. Az általános üzleti feltételek alkalmazásának lehetősége azonban természetesen ebben a kontextusban is jelen van, és Hromadka szerint minden egyes esetben meg kell vizsgálni, hogy a munkáltató vajon ezt a módszert alkalmazza-e.³⁰² Általános üzleti feltételnek minősül minden olyan a szerződésben előre meghatározott feltétel, amelyet az egyik szerződési partner a másik szerződő félnek a szerződés megkötésénél állít. Lényeges, hogy nem beszélhetünk általános szerződési feltételről abban az esetben, ha a szerződési feltételeket a szerződést kötő felek részletesen megtárgyalták. Ezzel összefüggésben utalok Vékás rendkívül lényeges disztinkciójára a fogyasztói szerződés, illetve az ezzel kapcsolatos fogyasztóvédelmi szabályok, valamint általában a szabványszerződések relációjában.³⁰³ Vékás fontosnak tartja e szabályok kettéválasztását, amennyiben a szabványszerződéseknek, valamint a fogyasztói szerződésekben rejlő veszélyek elleni védelemnek – mint ahogyan maguknak ezeknek az intézményeknek is – eltérő céljuk van.³⁰⁴ Mindezzel összefüggésben két megjegyzés indokolt. A szabványszerződésekkel kapcsolatos sajátos védelem igénye a munkajogban is megjelent, nevezetesen a Tanács 1991 október 14-i 91/533/EGK irányelve által, amely a munkaadó köteletségévé teszi a munkavállaló tájékoztatását a munkaszerződés és a munkajogviszony feltételeivel kapcsolatban.³⁰⁵ Ez az irányelv azért jelentett áttörést az európai munkajog fejlődési folyamatában, mert

300 Hromadka 2002, 2524.

301 A munkavállalót megillető *Widerrufsrecht* intézményét helytállónak találta az ArbG Frankfurt am Oder (EWiR § 312 BGB 1/03), míg a LAG Brandenburg ezt elutasította (7Sa 386/02). Ez utóbbi eset külön érdekessége, hogy a bíróság a munkavállaló esetleges fogyasztói minőségét nem tette vizsgálat tárgyává. Az ügyeket idézi Hönn 2003, 325–347.

302 Hromadka 2002, 2524.

303 Vékás 2001a, 53–57.

304 Vékás 2001a, 53.

305 Az irányelv részletes magyar nyelvű feldolgozását lásd Berke 2001d, 317–350.



nem egy adott konkrét tényállás – csoportos létszámcsökkentés, munkáltató személyében bekövetkező változás –, tekintetében rendelkezett, hanem általános tájékoztatási kötelességet írt elő. E helyütt a részleteket mellőzve kiemelem, hogy a német irodalom a munkaszerződések körében napjainkban már nem a fogyasztóvédelmi szabályokra hivatkozik, hanem az ún. *Nachweisgesetz* rendelkezéseire, amellyel a német jog átvette a vonatkozó irányelvet.³⁰⁶ Mint ahogyan Gotthardt kifejti, a BGB 312. § (*Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften*) rendeltetése teljesen más helyzetre épül, mint a munkajogviszony. Ez a jog a fogyasztónak ad egy meglehetősen széleskörű döntési szabadságot, mégpedig a „rajtaütésszerű” ajánlatok, illetve szerződéses tartalom ellen. A munkaszerződés esetében azonban ez a meglepetésszerű elem jószerével hiányzik. Lényeges, hogy a német jog a munkáltató tájékoztatási kötelességének elmulasztása esetére is ismer egy viszonylag hatékony – de széles körben, illetve más országokban alig alkalmazott – védelmet, nevezetesen a BGB 273. §-át (*Zurückbehaltungsrecht*). Ennek értelmében a munkavállaló megtagadhatja a teljesítést – a munkajogviszony tartalma miatt akár a munkavégzési kötelesség teljesítését – mindaddig, amíg a munkáltató nem teljesíti tájékoztatási kötelességét. Igaz, hogy e védelem mintegy reciprokjaként is tekinthető a perelőfeltétel korlátozása, amennyiben a munkavállaló mindaddig nem kérhet jogorvoslatot, amíg nem hívta fel munkáltatója figyelmét a tájékoztatási kötelesség teljesítésének elmaradására.³⁰⁷ A másik megjegyzés a kötelmi reformot követően, a BGB és a munkajog további közelítésével kapcsolatos. Az AGBG³⁰⁸ 23. § (1) bekezdése szerint a törvény rendelkezései nem alkalmazandók – többek között – a munkajog területén. Többben utalnak rá, hogy ez természetesen korántsem jelentette azt, hogy a jogalkalmazás az általános szerződési feltételek tekintetében a munkaszerződés vonatkozásában ne tartott volna tartalmi kontrollt.³⁰⁹ Az irodalomban is arra hívták fel a figyelmet, hogy adott helyzetben egy munkavállaló egyáltalán nem kevésbé kerülhet védelmi szükséghelyzetbe, mint bármely fogyasztói jogállásban lévő, amelyet az is bizonyít, hogy az egyoldalúan előre megfogalmazott szerződési feltételek elfogadásának kényszere ebben a körbe is a szerződési paritás megtörését jelenti.³¹⁰ A hatályos szabályozást illetően kiemelendő viszont, hogy a BGB 310. § (4) bekezdése „közelebb hozta a munkajogot a magánjoghoz.”³¹¹ Ennek értelmében ugyanis az általános szerződési feltételeket a munkaszerződés tekintetében a munkajog sajátosságaira való tekintettel kell alkalmazni.³¹² Lényeges továbbá, hogy a tartalmi kontroll szabályozása tekintetében általános szerződési feltételnek minősülhet a tarifaszerveződés, az üzemi, illetve a szolgálati megállapodás.³¹³ Ennek a rendelkezésnek az a célja, hogy egy egyéni munkaszerződés által egy kollektív szabályozásra történő utalás következtében, az a kollektív alakító tényező, amely eddig legalábbis nem esett tartalmi kontroll alá, szintén beszámítási, illetve vonatkozási pont legyen az általános szerződési feltételek tekintetében. Álláspontom szerint ez a megközelítés – minden bonyolultsága, és

306 Az említett törvény pontos címe: *Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen*.

307 Berke 2001d, 325.

308 Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

309 Lásd Preis 1993, 149–236. A jogalkalmazás korántsem egységes hozzáállását elemzi Gotthardt 2003, 113–114.

310 Preis 1993, 237–273.

311 Gotthardt 2003, 114.

312 Mindazonáltal a BGB 305. § (2) és (3) bekezdése nem alkalmazható.

313 BGB 310. § (4) bekezdés utolsó mondata. Elemzését lásd többek között Gotthardt 2003, 127–130.



alkalmazási nehézségei ellenére³¹⁴ – meghatározó jelentőségű. Egyrésztől erősíti a kollektív megállapodás, általában a tarifális rendszer regulatív szerepét.³¹⁵ Másrésztől – a korábbi hezitálást megszüntetve – a tartalmi kontroll miatt korlátozza a munkáltató előzetes szerződés-, illetve jogviszony alakítási hatalmát.

A vázolt új német kötelmi jogi reform és a munkajog összefüggésének létezik még egy rendkívül tanulságos szegmense, nevezetesen a tarifális autonómia, valamint az általános munkafeltételek, illetve a szerződéses egységes szabályozás (*Tarifautonomie und allgemeine Arbeitsbedingungen bzw. vertragliche Einheitsregelung*) viszonylatában. Addig, amíg a tarifaszerződés és a munkaszerződés viszonylatában a munkavállalóra kedvezőbb feltétel alkalmazásának lehetősége (a fentiekben elemzett *Günstigkeitsprinzip*) fennáll, addig ez az egyoldalúan megállapított feltételek esetében nem alkalmazandó.³¹⁶ Ez egyébiránt a BAG egyik, korai meghatározó ítélete szerint többek között azt is jelenti, hogy amennyiben a munkafeltételek valamilyen előre meghatározott egységes szerződéses feltételen nyugszanak, ezeket kollektív szerződéssel meg lehet szüntetni, vagy akár a munkavállaló számára kedvezőtlenebb tartalmúvá is át lehet alakítani.³¹⁷

f) A koalíciós-tarifális intézményrendszer a hazai munkajogban – egy szabadságjog hatástalanítása

282. Ami a koalíciós szabadság alkotmányos alapjait illeti, a magyar alkotmány mondhatni bővében van rendelkezéseknek. A 63. § általában rendelkezik az egyesülési jogról, míg 70/C. § (1) bekezdése az egyesülési jog bizonyos sajátos célhoz kötöttségét – a gazdasági és társadalmi érdekek védelmét – jelöli meg. Az alkotmány módosítását jelentő 1989. évi XXXI. törvény indoklásában csupán az olvasható, hogy „az egyesülési jog voltaképpen a gyülekezési jog rendszeres formájának intézményes megnyilvánulása...”. Meglehetősen szokatlan helyen – az „Általános rendelkezések” között – helyezkedik el „a szakszervezetek és más érdekképviselők”-re vonatkozó utalás, amelynek értelmében e szervezetek védik és képviselik a munkavállalók, a szövetkezeti tagok és a vállalkozók érdekeit. Az e rendelkezéshez kapcsolódó indoklás csak annyit rögzít, hogy mivel a szakszervezetek mellett más érdekképviselői szervek is működnek a társadalomban, az alkotmány az érdekek védelmének és képviselésének a feladatát szélesebb értelemben fogalmazza meg.

Az ismertetett alkotmányos rendelkezések számos problémát hordoznak magukban. Az alkotmány 4. §-a a vonatkozó indoklás „szürkesége” ellenére külön történettel rendelkezik, amennyiben a 4. § tartalma és értelmezése nem választható el a 63. és a 70/C. §-tól. *Súlyom* mutatja be és jellemzi azt az időszakot, amelyben bizonyos kettősség volt megfigyelhető az egyesülési szabadság kívánalma, valamint a korábbi „félállami érdekképviselők” számára biztosított kötelező tagsághoz és meghatározott jogokhoz való ragaszkodás tekintetében.³¹⁸ A koalíciós-tarifális rendszer hazai kialakulása szempontjából meghatározó volt

314 Az értelmezési, illetve alkalmazási problémák elsősorban a német kollektív szerződési rendszer sajátosságából adódnak, különös tekintettel a tarifaszerződések kollíziójára, illetve a többretű tarifális kötöttségre. Lásd erről Gotthard 2003, 128–130.

315 „Tarifverträge ... stehen Rechtsvorschriften im Sinne von § 307 Abs. 3 gleich.”

316 Lásd erről részletesen Richardi 1968, 397–406.

317 BAG v. 20. 12. 1957 – 1 AZR 87/57, AP Nr. 11 zu Art. 44. *Truppenvertrag*.

318 Súlyom 2001, 511–534.



az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény. A törvény 1. §-a értelmében az egyesülési jog mindenkit megillető alapvető szabadságjog, amelyet a Magyar Köztársaság elismer, és biztosítja annak zavartalan gyakorlását. Az egyesülési jog alapján mindenkinek joga van arra, hogy másokkal szervezeteket, illetve közösségeket hozzon létre vagy azok tevékenységében részt vegyen. A 2. § szerint az egyesülési jog alapján a magánszemélyek, a jogi személyek, valamint ezek jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetei – tevékenységük és az alapítók szándéka szerint – társadalmi szervezeteket hozhatnak létre és működtethetnek. A megfogalmazás – nevezetesen „a mindenkit megillető szabadságjog”, valamint a „hozhatnak létre és működtethetnek” kitétel – egyértelműen utal a koalíciók lényegi fogalmi ismérére, az önkéntességre. Ennek hangsúlyozása azért szükséges, mert az a közösség, amely nem a résztvevők önkéntességén alapul, nem tekinthető koalíciónak még abban az esetben sem, ha egyébiránt a koalíció többi ismérévének megfelel. Az önkéntesség követelményéből következően az olyan szövetségek, egyesülések, kamarák stb., amelyek létrehozása direkt jogalkotói kényszeren alapul, illetve ennek hiányában is az állam befolyása egyértelműen kimutatható, nem minősülnek koalícióknak.³¹⁹ Az ún. társadalmi szervezetek – amelyeket az Etv. az egyesülési jog alapján létrejövő szervezetek gyűjtőfogalmaként használ – és az egyéb szervezetek – jelesül a kamarák és egyéb köztestületek – közötti megkülönböztetésnek egyrészt az akkori helyzetben, másrészt a múlt is visszavetítve, kiemelkedő jelentősége volt. Kezdjük az utóbbival, nevezetesen a szakszervezetek 1989 előtti jogi természetével. A Magyar Szakszervezetek Alapszabálya szerint, a magyar szakszervezetek a dolgozók tömegszervezetei, amely a MSZMP eszmei-politikai irányításával egységes, önálló szervezetekként tevékenykedik. A dokumentum ugyan kiemeli az önkéntességet, de helytálló Sólyom értékelése, amennyiben e szervezetek tagsága „szociológiai értelemben kényszerszere tagság volt.”³²⁰ Az egyesülési törvény éppen annak a pluralizmusnak a lehetőségét teremtette meg, amely megszüntette azokat a monolit szervezetre jellemző előjogokat, amelyek később általában a köztestületre lettek jellemzőek.³²¹

Jellemző, hogy a társadalmi szervezet – mint ilyen – megjelenése, a szakszervezetet arra készítette, hogy korábbi előjogait megtartsák, részben a jogalkotás, részben az Alkotmánybíróság megerősítése által.³²² A szakszervezeti pluralizmus lehetősége azonban a régi Mt. rendszerét is szétzilálta, amelynek következtében a szakszervezetekre vonatkozó rendelkezések egyszerűen értelmezhetetlené váltak. Az 1967. évi II. törvény kétségtelenül „meghatározó” része a szakszervezetekre vonatkozó szabályanyag volt. Míg korábban a szakszervezet csak makroszinten jelent meg a törvényben, a kódex a szakszervezeteknek a munkaadóval szemben irreálisan erős jogokat biztosított. Nyilvánvaló, hogy e jogok alapvetően politikai megalapozásúak voltak, és tényleges gyakorlásuk megbénította volna a munkáltatót, illetve a munkaszervezet működését.³²³ E jogok politikai, mintegy de-

319 Egyértelműen alátámasztja ezt az Etv. indoklása is. Az 1. §-hoz fűzött indoklás értelmében „az egyesülési jognak ... alapvető fogalmi ismérése az önkéntesség, vagyis a jogszabály erejénél fogva, kényszerszere tagságként szerveződő szervezetek, érdekképviseletek – társadalmi jellegük ellenére – sem tekinthetők az egyesülési jog alapján létrejövő szervezeteknek”.

320 Sólyom 2001, 514. A hasonló szervezetek tényleges feladatairól, a politikai rendszerben betöltött tényleges helyzetéről lásd Kornai 1994.

321 Sólyom 2001, 514.

322 Lásd erről részletesen Sólyom 2001, 522–526.

323 A korabeli szakszervezeti jogok elemzését lásd Román 1977.



monstratív jellegét mi sem bizonyította jobban, hogy az esetleges gyakorlásuk esetén – amelye egyébként nem került sor ebben az időszakban – felmerülhetők konfliktushelyzetek feloldására a jogalkotó semmilyen lehetőséget sem biztosított.³²⁴ E jogoknak volt még egy jellemző vonása, amely témám szempontjából rendkívül fontos. Ezek a jogok – például az egyetértési jog, de akár a ma is meglévő kifogás joga – gyakorlatilag csak monolit érdekképviselési struktúrában gyakorolható. Amikor megalakultak a hagyományos szakszervezeti tömörüléstől független, ún. „alternatív” szakszervezetek, a jogalkotás nyilvánvalóan képtelen volt lépést tartani a folyamattal, majd az ÁBMH (később a MüM) tájékoztatások közzétételével próbált úrrá lenni a helyzeten.³²⁵ A szakszervezeti jogok gyakorlásáról kibocsátott tájékoztató még nem érinthette a szakszervezetek reprezentativitását, hiszen nem állt rendelkezésre olyan támpont, amelynek alapján az egyes munkavállalói érdekképviselések között bármilyen rangsort lehetett volna kialakítani. A jogalkotó azonban az akkor hatályos Mt.-ben szabályozott szakszervezeti jogok természetének alapulvételével kimondta, hogy egyesek gyakorlása valamennyi szakszervezetet külön-külön is megilleti, míg mások csak együttesen gyakorolhatók. Az előzőbe a kifogás, az utóbbiba az egyetértés joga tartozott. A konstrukció alapvető hibája az volt, hogy e jogok – akkor már egyre gyakoribb – tényleges gyakorlása lehetetlenné tette a munkáltató helyzetét.

A szakszervezetek ebben az átmeneti időszakban is megkísérelték monopóliumhelyzetüket, illetve megkapott előjogaikat a még hatályos szabályozás alapján megtartani. Az Alkotmánybíróság azonban még a jelenleg hatályos Mt.-t megelőzően meghíúsította ezeket a törekvéseket. Ebből a korszakból kiemelkedő a személyi alapbér megállapításához történő szakszervezeti egyetértési joggal kapcsolatos határozat.³²⁶ Azon túl, hogy előrevetítette a szakszervezetek – mint munkavállalói koalíciók – jogi természetének meghatározását, azaz egyértelművé tette a szakszervezetek társadalmi szervezet jellegét, pontosan jelezte a szakszervezetek mozgásterét a felek megállapodása viszonylatában. Másképpen fogalmazva a szakszervezetek közelítettek ahhoz a korlátozott autonómiához, amely általában érvényesül az európai munkajogi rendekben az egyéni autonómia relációjában.³²⁷ Az Alkotmánybíróság ezzel, és még további döntéseivel³²⁸ a szakszervezeteket még a hatályos Mt. megalkotása előtt behelyezte az Etv. rendszerébe, azaz egyértelműen meghatározta társadalmi szerv jellegét. Mit jelentett mindez? Nem kevesebbet rögzített az Alkotmánybíróság a szakszervezetek korábbi státuszhelyzetével szemben, mint azt, hogy a munkajog relációjában magánfelek állnak egy-

324 Ez az állapot egészen 1989-ig fennállt, míg a 66/A. § beiktatásával az Mt. elismerte a kollektív érdekviták létét. Lásd erről Kiss 1995, 82–83.

325 Lásd a 8005/1989. (Mü.K. 17.) tájékoztatót a szakszervezeti jogok gyakorlásáról, valamint a 8001/1990. (Mü.K. 16.) tájékoztatót a munkavállalói érdekképviselések munkajogi jogállásáról.

326 42/1991. (VII. 12.) AB határozat.

327 Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy az Mt. végrehajtási szabályai egyedi esetekre rögzítik a szakszervezetek egyetértési jogát, továbbá az Mt.V. felhatalmazás nélkül került kiadásra, így ellentétes az Mt. 13. § (2) bekezdésével és így sérti az alkotmány 35. § (2) bekezdését. A testület hivatkozott az Mt. 18. § (1), valamint a 22. § (1) bekezdésére. Megállapította, hogy a szakszervezeti jogot biztosító rendelkezés jelentős mértékben korlátozza a munkaszerződés alanyainak szerződéses szabadságát. Mindehhez hozzátelhetjük, hogy a korabeli jogszabályi környezet alapján a feleknek semmilyen szerződéses szabadsága nem lehetett a személyi alapbér megállapítása tekintetében. Utalok a jószerével még mindig kötött bérrendszerre, az egyes bérkategóriái felső határának megállapítására, és az ehhez csatlakozó kiegészítő jogszabályokra. Lásd részletesen Kiss 1995, 80–81.

328 Lásd többek között a 8/1990. (IV. 23.) AB határozatot, amely az Mt. 15. § (2) bekezdését minősítette alkotmányellenek. E szabály értelmében a szakszervezet a munkaviszonyt érintő kérdésekben a munkavállaló helyett és nevében – külön meghatalmazás – nélkül is eljárhat.



mással szemben, azaz a munkavállalói koalíciók korábbi politikai alapozású kivételzett helyzete megszűnt.³²⁹

283. A hatályos Mt. szabályozása által a munkajogilag releváns koalíciós szabadság tekintetében az alábbi helyzet állt elő. Az Etv. alapján mind a munkavállalói, mind a munkavállalói érdekképviselések társadalmi szervezetnek minősülnek, azaz a munkajogi koalíciós-tarifális rendszer alanyai. Ezzel összefüggésben ismételten utalok a koalíció fogalmi ismérveire, különösen az önkéntesség kritériumára, amelynek napjainkban gyakorlati jelentősége is van. Kérdésként merült fel ugyanis a különböző kamarák kollektív szerződéskötési képessége.³³⁰ Ami a szakszervezeteket illeti, a hatályos Mt. – követve a korábbi munkakódex megoldását – külön részben, illetve fejezetben tartalmazza a rájuk vonatkozó szabályokat. A jogalkotó bizonyos korábbi előzmények miatt szükségesnek tartotta a szakszervezet legáldefinícióját meghatározni.³³¹ Az Mt. 18. §-a az egyesülési törvény viszonylag pontatlan átvételével rögzíti, hogy az Mt. alkalmazásában szakszervezetnek a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. Lényeges, hogy az Mt. nem a koalíció tagjainak érdekeit, hanem általában „a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeit” rögzíti. A jogalkotó a törvény indoklásában hangsúlyozza, hogy sem az alkotmány, sem az egyesülési törvény nem határozza meg a szakszervezetként működő érdek-képviselői szervezetek alapvető ismérveit, ezért az Mt. alkalmazása szempontjából nem az ilyen jellegű érdek-képviselői szervezetek elnevezése a döntő. Alapvető szempont a minősítésnél, hogy e szervezetek alapszabályában mi jelenik meg a szervezet működésének elsődleges céljaként.

Az Mt. külön fejezetének szabályozása már azért is figyelemreméltó, mert a munkavállalói koalíciók számára – célhoz kötöttségének megfelelően – különös jogokat határoz meg, amelyek egyébiránt az egyesülési jogról szóló törvényből közvetlenül nem következnek. Az Mt. 18. §-a, amelynek értelmében a szakszervezetek „a munkavállalók” munkajogviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítására és megvédésére alakult társadalmi szervezet, valamint ezzel összefüggésben a 19. § (2) bekezdésének első mondatrésze,³³² az 19. § (1) bekezdésének tükrében koncepcionális problémákat vet fel. E rendelkezés értelmében a hazai jogalkotó evidenciának tekint egy olyan intézményt, amely több európai országban korántsem magától értetődő, nevezetesen a munkavállalói koalíciók munkahe-lyen való működését. Ezt egészíti ki a 19/A. §, amely végeredményben teljessé te-

329 Ezt a folyamatot annak ellenére fontosnak tartom, hogy Súlyom értékelése szerint a korabeli „szórványos határozatokban elvi igényű kifejtésre nem került sor”. Súlyom 2001, 522.

330 Lásd legutóbb a Magyar Orvosi Kamara kollektív szerződéskötési képességével, illetve sztrájk szervezési, illetve kezdeményezési jogával kapcsolatos vitákat.

331 Érdemes utalni az egyes szabálysértésekről szóló korábbi 17/1968. (XII. 30.) Kormányrendelettel kapcsolatban a Legfőbb Ügyészség állásfoglalására. Ebben a legfőbb ügyész annak az álláspontjának adott hangot, hogy a szabálysértési kódex és a kapcsolódó jogszabályok alkalmazása szempontjából – mivel nem az Mt. alkalmazási köréről van szó – a tágabb értelmezés nem jöhet szóba, hanem a szabálysértési kormányrendeletben meghatározott egyes tényállások tekintetében szakszervezet alatt csak azokat az érdek-képviselői szervezeteket kell érteni, amelyek nevében is szerepel a „szakszervezet” kitétel. Ez a megkorlátozó értelmezés napjainkban nyilvánvalóan már nem érvényesül.

332 Ennek értelmében a szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogokról tájékoztassa ... Az Mt. hivatkozott 19. § (2) bekezdése a törvény 1995. évi módosítása nyomán változott meg. A korábbi szövegezés szerint a szakszervezetet csak tagjai tekintetében illette meg az említett tájékoztatási jog. A módosítás indoklása szerint a hatályos rendelkezés a szakszervezetek „általános érdek képviselői jogát” fogalmazza meg, abból kiindulva, hogy ők a munkavállalók általános érdek képviselői szervei.



szi a szakszervezetek munkáltatói szervezeten belüli jelenlétét és tevékenységét.³³³ Mindenekelőtt az a kérdés vetődik fel, hogy ez a szabály mennyiben épül az egyesülési jogról szóló törvényre. Az Etv. értelmében a szakszervezet – mint társadalmi szervezet – minden külső befolyástól mentesen alakíthatja ki belső szervezeti rendjét, választhatja meg tisztségviselőit. Ebből is következően a szakszervezet érdekében eljáró tisztségviselő vagy akár a szakszervezethez tartozó egyéb külső személy (pl. „magasabb szakszervezeti szerv” tisztségviselője, képviselője) érdek-képviselési tevékenysége gyakorlásának nem feltétele az adott munkáltatóval munkajogviszony létesítése, illetve az adott munkáltatóval fennálló munkajogviszony. A jogalkotó e szabály megalkotásánál nyilvánvalóan abból a megfontolásból indult ki, hogy a koalíciószerű tevékenység meghatározó helye a munkaszervezet maga, és ennek megfelelően alakította ki szabályrendszerének egészét. A hazai szabályozás értelmében a munkáltatót bizonyos tűrési kötelesség terheli. Álláspontom szerint önmagában az Etv.-ből közvetlenül nem következik ez a szabály, pontosabban nem épül az egyesülési szabadságra. A jogalkotónak ugyanakkor tekintettel kellett lenni arra is, hogy a kollektív megállapodások rendszere – legalábbis a rendszerváltoztatás kezdetén – a munkaszervezetek szintjén fog kialakulni, és a 19., valamint a 19/A. §-sal ezt igyekezett elősegíteni.

Mindenestre kétséget ébresztő a 19/A. §-nak az a kitétele, hogy ez a jog csak annak a szakszervezetnek a tisztségviselőjét illeti meg, amely szakszervezet a munkáltatóval munkajogviszonyban álló taggal rendelkezik. A hivatkozott rendelkezés megalkotásának előkészítő munkái során felvetődött egy olyan álláspont is, amely a belépéshez nem követelte volna meg a munkajogviszony létét. Ennek értelmében bármely szakszervezet képviselője beléphetett volna a munkáltatóhoz, például propaganda tevékenység, illetve akár tagtoborzás folytatása érdekében. Amennyiben elfogadjuk a fentiekben képviselt álláspontot, nevezetesen, hogy a szakszervezet munkahelyi működése általában – és nem egyes koalíciószerű, célhoz kötött tevékenység végzése során – közvetlenül nem vezethető le az egyesülési jogból, továbbá ezt a megoldást a szakszervezetek, mint koalíciók célhoz kötöttsége sem feltétlenül indokolja. Politikai, illetve a későbbi tarifális-koalíciós rendszer kialakítása érdekében akár ez az álláspont is megfogalmazódhatott volna a törvényben. Végül ezt az elképzelést maguk a szakszervezetek sem támogatták egyöntetűen. Ennek oka alapvetően egy már kialakulóban lévő status quo védelme, illetve megtartása volt.

284. A hatályos Mt. tehát a korábbi hagyományokra tekintettel egy nagyon fontos koncepcionális kérdésben döntött, nevezetesen generálisan biztosította a szakszervezetek munkaszervezeten belüli tevékenységét. Nyilvánvaló, hogy ez a munkáltatóra meghatározott köteleességeket ró, amelyeket a jogalkotó igyekezett olyan szakszervezeti jogokhoz kötni, amelyek a munkavállalói koalíció rendeltetéséhez szükségesek. Álláspontom szerint az Mt. két intézmény kivételével eredményesen valósította meg a felek közötti egyensúlyi állapot fenntartását. Annak ellenére, hogy az üzemi béke, illetve az ehhez hasonló intézmények sem a jogalkotás és közvetlenül sem a jogalkalmazás által nem kerültek megfogalmazásra, a jogalkotó nagy hangsúlyt helyezett a felek közötti együttműkö-

333 Az Mt. 19/A. § (1) bekezdése megteremti annak a lehetőségét is, hogy a szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkajogviszonyban nem álló személy a munkáltató területére beléphessen, és ott érdek-képviselési tevékenységet fejtsen ki, amennyiben a szakszervezet a munkáltatóval munkajogviszonyban álló taggal rendelkezik.



désre, és a kommunikációra.³³⁴ A munkáltató döntési hatalmának korlátozása nem minősül önkényesnek, sem aránytalannak, hanem a koalíciós autonómia kifejezését szolgálják.³³⁵

Létezik azonban két olyan szakszervezeti jog, illetve munkáltatói kötelesség, amely meglehetősen nehezen illeszthető az egyesülési szabadság alapján megalakult és működő munkavállalói koalíciós rendszerbe, illetve e koalíciók és a munkáltatók kapcsolatrendszerébe. Az egyik a kifogás joga, a másik a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezménye egy részének pénzbeli megváltása. A kifogás jogintézménye a korábbi munkajogi szabályozási struktúrában is ellentétes volt a gazdálkodó szervezetek döntési mechanizmusának törvényszerűségeivel, és nehezen illeszkedett a munkajogi konfliktusok feloldási mechanizmusába. Egyáltalán nem véletlen, hogy az olyan jellegű befolyásolási jogok, amelyek egy már meghozott döntés végrehajtását felfüggesztik,³³⁶ általában ismeretlenek az európai munkajogi rendszerekben. Egy ilyen megoldás ugyanis alapjaiban kérdőjelezi meg a felek együttműködését, illetve az azt erősítő jogalkotói szándékot, arról nem beszélve, hogy a szakszervezet részére mintegy *ultima ratió*ként egyéb eszközök is rendelkezésre állnak.

A munkáltatót a tervezett intézkedés előtt az Mt. alapján számos területen terheli a már említett tájékoztatási, illetve véleményeztetési kötelesség. Az Mt. 21. § (2) bekezdése értelmében a munkáltató köteles döntése előtt a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezettel véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakítására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket. Ez a szabály gyakorlatilag az Mt. 65. § (3) bekezdése a) pontjának megismétlése, amely alapján a munkáltatót az üzemi tanáccsal szemben terheli a véleményeztetési kötelesség. A két rendelkezés megsértése, azaz e kötelesség teljesítésének elmulasztása azonban minőségében eltérő jogkövetkezményt von maga után. Mint ahogyan a későbbiekben tárgyalom, az Mt. 67. § értelmében az az intézkedés, amely sérti az Mt. 65. § (1) – (3) bekezdésében foglaltakat, érvénytelen! Ez nem kevesebbet jelent, mint azt, hogy érvénytelen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó későbbi munkáltatói intézkedés. Ennek megállapítása iránt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. E helyütt nem részletezve e rendelkezések átgondolatlanságából adódó következményeket, hangsúlyozom, hogy az Mt. 21. § (2) bekezdésében foglaltak megsértéséhez hasonló jogkövetkezmény nem fűződik. Ennél a tényállásnál a szakszervezet számára valóban kevés hagyományos jogorvoslati lehetőség adódik. Azon túlmenően ugyanis, hogy a jogalkotó a korábbi szabályozással ellentétben sem a munkáltató személyében bekövetkező változás, sem a csoportos létszámcsökkentés – mindkét tényállás valójában részét képezi a 21. § (2) bekezdésében foglaltaknak – szabályozásánál sem állapít meg érdemi jogkövetkezményeket a szakszervezet számára.

334 Ennek részletes feldolgozását lásd Kiss 2005, 358–371.

335 A munkáltató tájékoztatási, illetve véleményeztetési kötelessége alapvetően a folyamatos együttműködés eszközei. A szakszervezet működési feltételeinek biztosítása alapvetően a felek megállapodásának részét képezik, konfliktus esetére az Mt. megfelelő feloldási módozatról rendelkezik.

336 A 23. § (5) bekezdése értelmében a kifogásolt intézkedést a munkáltató és a szakszervezet közötti egyeztető tárgyalás befejezéséig, illetve a jogerős bírósági döntésig végrehajtani nem lehet, illetve végrehajtását fel kell függeszteni.



ra,³³⁷ a vonatkozó munkáltatói köteleességek megsértése esetén, az Mt. 199. § (1) bekezdésének alkalmazása sem hatékony. A munkáltatói intézkedést megelőző különböző együttműködési módszerek nem kellően átgondolt szabályozása miatt a szakszervezet számára valóban nem marad más, mint a kifogás jogának alkalmazása, amely – mint ahogyan utaltam rá – a felek együttműködésének lényegét kérdőjelezi meg.³³⁸

285. A szakszervezeti kifogás joga – álláspontom szerint – a munkáltató döntési hatalmát az Mt-nek a felek együttműködésére vonatkozó szabályozásának tükrében feleslegesen korlátozza. Ennek a szerencsétlen helyzetnek a megítélése az alapjogok kollíziója tekintetében viszonylag egyértelmű. Kérdés azonban, hogy a tárgyalt tényállásnál milyen alapjogok ütköznek. Az Mt. 21. § (2) bekezdésében felsorolt intézkedések levezethetők a tulajdonhoz való jogból és a vállalkozás szabadságából. Kétségtelen, hogy egyik alapjog sem korlátlan, a lehetséges korlátozásnak azonban arányosnak kell lennie. Kérdés továbbá, hogy milyen minőségben van jelen a kifogás joga, mint a korlátozás egyik lehetséges eszköze. Kiindulópontként az Etv., továbbá a szakszervezeteke vonatkozó Mt.-beli szabályozás szolgálhat. Az egyesülési jog mindenkit megillető szabadságjog, amelyből többek között következik az ún. preventív tilalmi klauzula, amelynek lényege, hogy a munkavállalóknak és a munkáltatóknak mindennemű megkülönböztetés nélkül jogukban áll csatlakozni a maguk választotta szervezethez – előzetes jóváhagyás nélkül. Ez a klauzula megnyilvánul még olyan értelemben is, hogy a jogrendnek a koalíciót – mint ilyet – sui generis jogi alakzatként kell elismernie és védelemben részesítenie.³³⁹ Az Alkotmánybíróság egy korai ügyben³⁴⁰ rögzítette, hogy „a szakszervezeti tagság is olyan közösségi cél, amely indokolhatja a pozitív diszkriminációt”. Ebben a kontextusban „a szakszervezetek léte és működése a tagok magánérdekein túlmutató közérdeket is szolgál”. Egy nem sokkal későbbi határozatában³⁴¹ az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy az érdekérvényesítő képesség szoros összefüg-

337 Ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet 94/B. §-ban meghatározott jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat. A bíróság nyolc napon belül nem peres eljárásban dönt. Lényeges azonban, hogy az üzemi tanáccsal, illetve a szakszervezet és a nem szervezett munkavállalók bizottságával szemben fennálló tájékoztatói, konzultációs köteleesség megsértése a munkajogviszony megszüntetésének jogszabályosságát nem érinti. E rendelkezést megelőzően a hivatkozott köteleesség megszegése a munkáltató általi rendes felmondás érvénytelenségét vonta maga után.

338 A hatályos Mt. egyébiránt a korábbi rendelkezéshez képest szűkíti a kifogás tárgyát és jogalapját, továbbá pontosabban határozza meg a kifogás jogával rendelkező szakszervezetet. A kifogás tárgya minden munkáltatói intézkedés vagy mulasztás egy lényeges kivétellel: az Mt. 23. § (3) bekezdése értelmében nincs helye kifogásnak, ha az intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet. A szakszervezet tehát egyetlen olyan munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen sem nyújthat be kifogást, amely egyéni munkaügyi jogvita tárgyát képezi. Az Mt. 199. §-a alapján azonban a munkavállaló valamennyi munkáltatói döntés ellen jogvitát kezdeményezhet. Ebből a szempontból kiemelkedő fontosságú a 199. § (4) bekezdése, amely szerint a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben is kezdeményezhető munkaügyi jogvita, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. A kifogás jogalapja kontextusában a kifogás tárgyának fentiekben jellemzett korlátozása ugyanakkor értelmezési problémákkal és feszültséggel jár. A szakszervezetek álláspontja az, hogy abban az esetben, ha a munkáltató megszegi a szakszervezeti tisztségviselő védelmére vonatkozó szabályokat, a kifogás benyújtásának joga annak ellenére megilleti a szakszervezetet, hogy a tisztségviselő – mint munkavállaló – maga is egyéni jogvitát kezdeményezhet, ugyanis a munkáltató a szakszervezet jogát sértette meg közvetlenül. A Legfelsőbb Bíróság több eseti döntésben viszont határozottan azt a nézetet vallja, hogy ez az eset sem képezhet kivételt az általános szabály alól. A jogalkotó azonban a szakszervezetek álláspontját fogadta el, és a 23. § (3) bekezdésének hatályos szövege szerint a főszabálytól eltérően, ha a munkáltató a szakszervezeti tisztségviselő munkajogviszonyát a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése hiányában szüntette meg rendes felmondással, a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult kifogás benyújtására.

339 Lásd erről részletesen MünchArbR/Löwisch1992, § 238. RdNr. 2–5.

340 Lásd a 24/1990. (XI. 8.) AB határozatot.

341 49/1991.(IX. 27.) AB határozat





gésben áll a szervezethez és a létrehozott érdekképviselői szervezet működőképességével. Egy további határozatában a testület azonban – utalva korábbi döntésére – megállapította a szakszervezeti mozgástér bizonyos korlátjait is.³⁴²

Nyilvánvaló, hogy a szakszervezetek munkaszervezeten belüli működése a munkáltató döntési hatalmának korlátozását jelenti. Álláspontom szerint e körben a tulajdonhoz való jog és a vállalkozás szabadsága ütközik az egyesülés szabadságával, amely az e szabadsághoz kapcsolódó célhoz-kötöttségből adódó szakszervezeti jogokban ölt testet. A korábbiakban hangsúlyoztam, hogy egyetlen olyan esetben sem valósul meg valódi alapjogi ütközés, amelyekben az egyik vagy a másik alapjog túlzott kiterjesztésére, illetve annak szabad gyakorlására hivatkozik az érintett fél. Ezt az állítást továbbgondolva, a jogalkotó a kifogás jogának jelenlegi szabályozásával olyan helyzetet teremtett, amelyben az egyik fél alapjogából eredő lehetőségeket olyan mértékben kiterjesztette, amely aránytalanul korlátozza a másik fél alapjogából eredő döntési szabadságát. A munkáltatói döntést, intézkedést megelőző véleményeztetési kötelesség ugyanis nem köti a munkáltatót meghatározott tartalmú döntéshez. A szakszervezeti vélemény sem *intern*, sem *extern*, azaz sem érvényességi, sem hatályossági kelléknek, illetve feltételnek nem minősül.³⁴³ A szakszervezetek véleményezési joga, illetve az ennek megfelelő munkáltatói kötelesség ugyanakkor alapvető jelentőségű a kollektív önrendelkezés, de végső soron a munkajogviszony stabilitása szempontjából is. A hatályos szabályozás azonban nem tartalmaz semmilyen tartalmi korlátozást e jog gyakorlása tekintetében, amely utalna a felek közötti korábbi együttműködés hiányára, illetve a munkáltató döntése előtti kötelességszegésre. A szabályozás ebbéli hiányosságát, illetve az ebből adódó ellentmondást érzékelt a jogalkalmazás is. Ebből a szempontból tanulságosak a Legfelsőbb Bíróság döntései, amelyek az üzemi tanács együttdöntési, valamint a szakszervezet kifogásolási jogát vetették össze.³⁴⁴ E döntések értelmében a szakszervezet nem nyújthat be kifogást a munkáltató intézkedése ellen az üzemi tanács együttdöntési jogának megsértése miatt, ha az üzemi tanács kérelmére a bíróság nem állapította meg az intézkedés érvénytelenségét. Más – és pontosabb – megfogalmazás szerint, ha az üzemi tanács nem élt az Mt. 67. §-ban foglalt jogával, a szakszervezet sem élhet a kifogás jogával. Függetlenül attól, hogy ez a döntés milyen újabb problémákat hoz felszínre,³⁴⁵ a jogalkotó újabban az ún. egyetértési, hozzájárulási joggal kapcsolatban elfogadható megoldást talált, amelyet a jogalkalmazás – igaz nem minden döntésében – megerősített.³⁴⁶ Mindebből következően a szakszervezet kifogásolási jogának gyakorlása csak az Mt.-ben megállapított munkáltatói kötelességszegés esetén minősíthető arányos korlátozásnak.

286. Míg a szakszervezeti kifogás hatályos szabályozása egy szerencsétlen jogalkotási konstrukció miatt aggályos, ugyanakkor javítható, jóval súlyosabb problémát vet fel az Mt. 25. § (5) bekezdésének tartalma. Ahhoz, hogy a szakszervezetek a fentiekben tárgyalt jogaikat megfelelően gyakorolhassák, a jogalkotó a szakszer-

342 Lásd a 11/1996. (III. 13.) AB, valamint ezzel összefüggésben a 8/1990. (IV. 23.) AB határozatot.

343 Lásd erről részletesen Román 1977.

344 Mfv. I. 10 751/1999/3. szám, valamint Mfv. II. 10 909/1999. szám.

345 Lásd az üzemi alkotmányjoggal kapcsolatos elemzést a következő fejezetben.

346 A jogalkalmazás egyértelműen rögzítette, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselő védelmével összefüggő szakszervezeti egyetértési jogot (Mt. 28. §) csak rendeltetésével összhangban lehet gyakorolni (Mfv. II. 10.303/1999. szám). A Legfelsőbb Bíróság egy másik döntése értelmében a bíróság a felmondási védettséget élvező személy munkajogviszonyának rendes felmondással történő megszüntetéséhez szükséges egyetértést a munkáltató kérelmére pótolhatja, ha annak feltételei egyébként fennállnak (Mfv. II. 10.820/1996. szám).



vezeti tisztségviselők részére meghatározott kedvezményeket nyújt. A szabályozásnak ezzel a részével különösebb probléma nem vetődik fel, ez az intézmény – ha nem is feltétlenül ezzel a módszerrel és tartalommal – általánosan tekintethető.³⁴⁷ A jogalkotó eredetileg csak a munkaidő kedvezményről rendelkezett.³⁴⁸ A hatályos szabályozáshoz tartalmában lényegében közel azonos rendelkezés 1995-ben került a törvénybe,³⁴⁹ amelyhez a jogalkotó érdemi indokolást nem fűzött. Álláspontom szerint ez a rendelkezés az egyesülési szabadság munkajogi érvényesülésének alapjaival ellentétes, még akkor is, ha a jogalkotó szándéka ezt az összefüggést annak idején nem fogta át. A magánautonómia érvényesülésének követelményére épülő szerződéses elv fenntartása a kollektív munkajog szintjén azonban csak abban az esetben lehetséges, ha az egymással ellentétes érdekeket képviselő koalíciók egymással szemben függetlenek. Az ellentétes érdekeket képviselő szociális partnertől való függetlenség követelménye – mint a koalíció egyik ismeretőjegye – egyébiránt levezethető az önkéntesség követelményéből is. A szociális partnerek egymástól való függetlenségének követelménye kifejeződik a nemzetközi munkajogi normákban is. A már tárgyalta ILO 98. számú egyezménye a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról, részletesen foglalkozik a koalíció befolyásolásának tilalmával.³⁵⁰ A külső befolyás tilalmának kö-

347 Nagy-Britanniában általában megállapodás képezi az alapját, amelynek jelentős lendületet adott az 1971. évi TUC. E mellett az *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (ACAS) kiadott egy olyan dokumentumot, amely ebben a tekintetben a minimális követelményeket fogalmazza meg. Ennek értelmében indokolt, hogy a munkaadók a tisztségviselőket feladataik ellátásának szükséges időtartamára felmentsék a munkavégzés alól, és egyben olyan díjazásban részesíték, mintha munkát végzett volna. Jellemző, hogy ennek megtagadása miatt az érintett tisztségviselő keresetet nyújthat be az *industrial tribunal*hoz. Ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy a gyakorlatban a felmentés idejére csak abban az esetben jár díjazás, ha a tisztségviselő a saját munkáltatója viszonylatában felmerült érdek-képviselési tevékenységét látja el, amennyiben viszont pl. országos szervezet tagja, a kifelé megnyilvánuló tevékenységére csak a munkavégzés alóli felmentést ítélték meg. *Németországban* a képlet a kollektív munkajog következetes dualizmusa miatt bonyolultabb. A német jog a kedvezmények teljesítését a munkaszervezeti szinten működő üzemi tanácsokra vetítetten végzi el, és ez a megoldás a munkáltató, az üzemi tanács és a szakszervezetek háromszögében nemegyszer vált feszültség forrásává. A szakszervezeti tisztségviselők munkaidő-kedvezménye általában tarifális megállapodás tárgyát képezi, és különösségét az adja, hogy tevékenységüket a gyakorlatban nem egy konkrét munkáltató viszonylatában felmerülő érdekképviseléssel összefüggésben fejtik ki. Ugyanakkor a munkaszervezetek keretein belül számos bizottság alakul, amelyekben a szakszervezetek igyekeznek befolyásukat erősíteni. A német munkaadók körében azonban uralkodó álláspontnak tekinthető, hogy a munkaidő-kedvezmény biztosítása főszabályként e bizottságok tevékenységére nem terjed ki. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy ezen a területen is számos megállapodás létezik az érintettek között. *Franciaországban délégués personnel* tagjai havonta legfeljebb 15 órával rendelkeznek, amelyet az munkáltató díjaz, azonban azt a rendelkezést, miszerint ez nem mehet a munkáltató működésének rovására, néhol úgy értelmezték, hogy a munkáltató akadályozta a munkaidőben való kapcsolattartást is. Ettől eltérő módon viszont a *section syndicale* tagjai ilyen jellegű kedvezmény a jogalkalmazás döntése értelmében nem illeti meg. *Olaszországban* a *consiglio di fabbrica* tagjai fizetett éves szabadságot kapnak, hogy részt vehessenek azoknak a bizottságoknak az ülésein, amelyekbe beválasztották őket, illetve, amennyiben egy munkavállalót a munkáltatója székhelyétől eltérő városi üzemi tanácsba választották be, kérheti a munkáltatótól a tisztség betöltéséhez szükséges idő keresetkiesés nélküli megtérítését. Az ún. üzemi gyűlés (*assemblea*) megtartására évente 10 óra áll rendelkezésre, amelyet a munkaadó díjazásban részesít. *Spanyolországban* ebben a tekintetben számos megállapodás létezik, amelyek értelmében a munkavállalók különböző érdek-képviselési szervezetei, illetve intézményei meghatározott havi időkereteket kapnak feladatuk ellátására. Végezetül *Ausztriában* az üzemi tanács egy tagját fel kell menteni a munkavégzés alól, amennyiben a munkáltatónál legalább 150 munkavállalót foglalkoztatnak, de ezen a rendelkezésen kívül még számos különféle kedvezmény is megilleti a tisztségviselőket megállapodás alapján. Lásd erről összefoglalóan Szakszervezeti 1991, 23–82.

348 A szabályozás tartalmából nem nehéz kiolvasni azt a szándékot, hogy ahol a munkavállalók szervezettsége lehetővé teszi, a szakszervezeti tisztségviselő olyan mértékű munkaidő kedvezményben részesüljön, amely megfelel a korábbi rendszerben ismeretes ún. „függetlenített” szakszervezeti tisztségviselő státuszának.

349 Lásd az 1995. évi LV. törvény 5. § (2) bekezdését.

350 Az egyezmény 2. cikkelye értelmében mind a munkavállalók, mind a munkaadók koalícióinak megfelelő védelemben kell részesülniük egymás minden beavatkozása ellen, ami megalakulásukat, tevékenységüket és igazgatásukat illeti, történjék az akár közvetlenül, akár alkalmazottaik vagy tagjaik útján. A cikk értelmezésében beavatkozásnak minősül minden olyan intézkedés, amelynek célja, hogy munkavállalói szervezetet létesítsen egy munkaadó vagy egy munkaadói szervezet ellenőrzése alatt, vagy pénzügyi, illetve egyéb eszközökkel munkavállalói szervezeteket támogasson azzal a szándékkal, hogy e szervezeteket egy munkaadó vagy egy munkaadói szervezet ellenőrzése alá helyezze. Nyilvánvaló, hogy a 25. § (5) bekezdé-



vetelménye azonban nemcsak az ellenérdekű partner tekintetében releváns, hanem harmadik személy viszonylatában is. Így a koalíciónak függetlennek kell lennie mindenekelőtt az állam befolyásától. Ez a probléma nem csupán a koalíciós szabadság (lásd alább) viszonylatában lényeges, hanem az állam által nyújtott bizonyos támogatások esetén is feszültséget okozhat.

A 25. § (5) bekezdésének megítélését a kedvezmény általános rendeltetése szempontjából lehet elvégezni. A kedvezmény nem más, mint a munkavégzési köteleesség alóli mentesítés több-kevesebb időtartamra, amelyre a tisztségviselőt díjazás illeti meg. A jogalkotó nyilvánvalóan abból indult ki, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselő a munkáltatóval munkajogviszonyban áll. Ez azonban követelményként nem fogalmazható meg, és nem vezethető le az Etv-ből sem. Mindebből következően ez a konstrukció csak abban az esetben alkalmazható, ha a szakszervezeti tisztségviselő munkajogviszonyban áll, és azzal a munkáltatóval, amelylyel a többi tag is munkajogviszonyt létesített.³⁵¹ A probléma egészét azonban ez nem érinti. Lényeges azonban, hogy a munkavégzés alóli mentesítés szintén célhoz kötött, amennyiben a kedvezmény indoka az érdekképviselési feladatok megfelelő ellátása.³⁵² A 25. § (5) bekezdése ezzel szemben a „munkaidő-kedvezményből fel nem használt” időtartam pénzbeli megváltásáról rendelkezik. Ezt az összeget a szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel. Ez a rendelkezés álláspontom tartalma szerint nem más, mint a munkavállalói koalíció támogatása az ellenérdekű fél által.

Ezzel összefüggésben nyomatékosítom, hogy nem a társadalmi szervezet – mint ilyen – valamilyen módon történő támogatása aggályos. Jó példa erre a Ptv., amely a pártok vagyona között meghatározza az állami költségvetésből juttatott támogatást, valamint az állam által ingyenesen átadott ingatlant. Az Alkotmánybíróság több határozatában értelmezte a Ptv. rendelkezéseit, különös tekintettel a törvény 5. §-ára, illetve e § (2) bekezdésére.³⁵³ A testület ezekben a határozatokban a pártok két „funkcionális ismervével” is foglalkozott, nevezetesen a közhatalomtól való elválasztással és a feladatellátásra való alkalmassággal.³⁵⁴ Témám szempontjából az utóbbi egyik szegmensének az elemzése lényeges. A pártok alkotmányban és a Ptv.-ben megfogalmazott rendeltetése alapján az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy „csak az a politikai szervezet 'párt', amely törekszik arra, hogy a 'népakaratot' az Országgyűlésben képviselettel rendelkezve nyilvánítsa ki.”³⁵⁵ A pártok vagyónál összefüggésben önmagában az alapjog-gyakorláshoz rendelt állami támogatás – mint ilyen – alkotmányossági aggálya érdemben nem merült fel. Természetesen a differenciált támogatás, illetve a megelőlegezett támogatás kérdése nem egyszer szerepelt az Alkotmánybíróság előtt. A testület a pártok állami támogatását az alábbiakkal indokolta: „A pártok költségvetési támogatását a magyar jogrendszerben – hasonlóan a legtöbb nyugat-európai állam megoldásához – az indokol-

se nem sérti közvetlenül az egyezményben megfogalmazottakat, azonban abban az időszakban, amikor a munkaidő-kedvezmény megváltása a felek megegyezésén alapult, több példa volt arra, hogy a munkáltató egyes szakszervezetekkel hajlandó volt megállapodni, másokkal nem. Ezért utaltam arra, hogy a jogalkotó szándéka nem a szakszervezetek valamiféle munkáltatói befolyásolására irányult, de akarata ellenére ennek a lehetősége később fennállt.

351 Előfordult, hogy a munkáltató megszüntette a szakszervezeti tisztségviselő munkajogviszonyát, aki ezt követően továbbra is választott szakszervezeti tisztségviselő maradt, és követelte a 19/A. § alapján a korábbi munkáltatójához való belépés lehetővé tételét.

352 Lásd az Mt. 25. §-hoz fűzött indokolást.

353 Lásd többek között a 2179/B/1991. AB, a 339/B/1994. AB, az 1456/B/1995. AB határozatokat.

354 Súlyom 2001, 527–529.

355 53/1996. (XI. 22.) AB határozat.



ja, hogy azok az Alkotmány értelmében közreműködnek a népakarat kialakításában és kinyilvánításában, és ezáltal egyfajta sajátos közvetítő szerepet töltenek be állam és társadalom között. Az állami támogatás a pártnak a népakarat kialakításában és kinyilvánításában élvezett társadalmi támogatottságához kapcsolódik”.³⁵⁶ Kérdés azonban, hogy a munkajogban releváns társadalmi szervezetek, koalíciók bármiféle támogatására lehetséges-e alkotmányos bázist találni. Egyértelmű, hogy a társadalmi szervezeteken – mint gyűjtőkategórián – belül minőségi differenciálás szükséges. Magától értetődő továbbá, hogy a párt e szervezetek közül kiemelkedő jelentőségű. A párt, mint társadalmi szervezet közjogi közegben létezik, a közjogi népakaratot fejezi ki, és összekötő kapocs az állam és a társadalom között mégis úgy, hogy közhatalmat párt közvetlenül nem gyakorol. Az Alkotmánybíróság a párt konkrét, és a társadalmi szervezet általános rendeltetését meggyőzően választotta szét, amikor kifejtette: „Tekintettel arra, hogy az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény 3. §-ának (4) bekezdése értelmében a pártalapítás feltétele – hasonlóan valamennyi társadalmi szervezetéhez – tíz alapító tag, nem minden jogszerűen megalakult párt képes komoly mértékben közreműködni a népakarat kialakításában és kinyilvánításában. Ezért a Ptv. a pártok állami támogatását az alkotmányos funkciók ellátására való képesség feltételéhez kötötte. A pártok támogatottságának igazi fokmérője a parlamenti választásokon elért eredmény”.³⁵⁷

A munkáltatói és a munkavállalói koalíciók rendeltetése azonban nem azonos a párt rendeltetésével, és nem közjogi, hanem magánjogi környezetben funkcionálnak. Ez azonban korántsem jelenti azt, hogy e koalíciók ne emelkednének ki egyéb társadalmi szervezetek közül, és mint ahogyan az Alkotmánybíróság hangsúlyozza, a szakszervezetek funkciói kapcsolódik a szociális piacgazdaság megvalósításához.³⁵⁸ A testületnek az a kijelentése, hogy a szakszervezetek léte és működése „a tagok magánérdekein túlmutató közérdeket is szolgál”, nem öncélú, hanem megfelelő határozatokban – mint például a szakszervezeti tagdíjak adókedvezményei tekintetében – ez közérdek kifejezésre is jutott.³⁵⁹ A szakszervezetek bizonyos mértékű támogatása a jogalkotás által, valamint olyan módon, hogy az, az ellenérdekű félre meghatározott köteleességeket hárít, önmagában nem alkotmányellenes, nem sérti a koalíciós szabadsággal szemben támasztott követelményeket, és a munka-magánjogába helyezve a felek egyensúlyi állapotának megőrzését szolgálja. Álláspontom szerint az Mt. 25. § (5) bekezdése ezt a támogatási struktúrát alapjaiban borítja fel. Azon túl, hogy a munka-magánjogi koalíciós struktúra álláspontom szerint nem viselné el a pártok költségvetési támogatásához hasonló konstrukciót sem, a szakszervezeteknek az ellenérdekű fél általi – a fentiekben jelzett korlátokon túli – támogatását koncepcionálisan elhibázottnak tartom. Elsősorban a munkajog struktúrája miatt. A leírtaknak megfelelően a munkajog a magánjogi rend része, és így a magánautonómia egyik kifejezési módja. Az egyéni munkajogviszonyban meglévő egyensúlyvesztést a jog egyrészt a munkavállalót védő kógens szabályokkal, másrészt a kollektív munkajog intézményeivel kíséri meg helyreállítani. A kollektív munkajog következő fejezetben tárgyalandó része, az üzemi alkotmányjog egyes országokban olyan erős, a munkáltató autonómiáját minőségében korlátozó intézményeket is magában foglal, amelyek

356 2179/B/1991. AB határozat.

357 2179/B/1991. AB határozat.

358 24/1990. (XI. 8.) AB határozat.

359 Lásd a 24/1990. (XI. 8.) AB határozatot.





rendkívül heves alkotmányos vitát váltottak ki.³⁶⁰ A jogalkotó által kialakított, nem a koalíciós szabadság elvén működő üzemi alkotmányjog befolyásolási korlátjain a magánautonómia tükrében lehet ugyan vitatkozni, egy lényeges dolog azonban nem kétséges: az üzemi alkotmányjog, a munkavállalói közvetlen participáció különféle módozatai a koalíciós szabadsággal szemben támasztott követelményeket nem sértik.

287. Az egyesülési joggal, illetve a szakszervezetekkel összefüggésben *Sólyom* lemondóan állapítja meg, hogy a klasszikus problémák, mint a belépési kényszer, a pozitív negatív koalíciós szabadság kérdése, a munkaszervezeten belüli több szakszervezet egymáshoz való viszonya, az egy munkahelyre korlátozott szakszervezet megengedhetősége, a sajátos érdekvédelmi jogok, a kollektív szerződés, általában a harcmodor kérdése stb., alkotmányossági szempontból figyelmen kívül maradtak. Az alábbiakban – követve a korábbi tárgyalási tematikát – a kollektív szerződéskötési képességet, a munkavállalóra kedvezőbb szabály alkalmazásának elvét, és végezetül a kollektív szerződés kiterjesztésével összefüggő alapjogi problémákat tekintem át. Az elemzés talán szegényesnek tűnhet, hiszen a koalíciós-tarifális rendszer az Mt. hatályba lépése óta ugyan nem egy alkalommal került előtérbe, és többször felmerült reformálásának igénye, azonban ezek a törekvések rendre megghiúsultak. Annak ellenére, hogy a rendszer nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, a szociális partnerek nem voltak képesek – illetve nem akarták – ezt a konstrukciót megbolygatni, hiszen ennek messzemenő következményei lettek volna a kollektív munkajog egészére. Mindennek következményeképpen azok az ellentmondások, amelyek abban a rendszerben vannak, amely ma a kollektív munkajog, sőt a munkajog máshol meghatározó részét képezi, mind a mai napig homályban maradtak.

288. A kollektív szerződéskötési képesség meghatározása több szempontból is nehéz feladat elé állította a jogalkotót. Mivel az Mt. normái az ún. minimálstandardokat tartalmazták, a jogalkotó a kollektív szerződés intézményét azáltal vélte erősíthetőnek, ha a munkavállalói oldal kollektív szerződéskötési képességét részletesen szabályozza. Mivel a magyar munkajog átvette a kollektív munkajog duális felosztásának intézményes változatát – azaz a koalíciós-tarifális rendszer mellett részletes szabályozásban részesíti a munkavállalói közvetlen részvételt is, az ún. üzemi alkotmányjogot –, felmerült a kérdés, hogy csak a szakszervezet rendelkezzen ezzel a képességgel, vagy a jogalkotó az üzemi tanácsok számára is megadja ezt a lehetőséget. A magyar munkajogban csak a szakszervezetek köthetnek kollektív szerződést, habár éppen a munkajogi szabályozás karakterének megváltozása miatt, egy adott időszakban ezzel a képességgel az üzemi tanácsok is rendelkeztek.³⁶¹

360 Lásd a német jogban a *Mitbestimmungsurteil*: BVerfGE 50, 290 – *Mitbestimmung*.

361 Az Mt. 1999. évi módosításával megállapított 31. § (2) bekezdése értelmében, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet nincs, a munkáltató és az üzemi tanács a 30. § a) pontjában megállapított kérdéseket üzemi megállapodásban szabályozhatja. Az Mt. 30. § a) pontja a kollektív szerződés tartalmának normatív részére vonatkozik. Ennek megfelelően az üzemi tanács a munkáltatóval mindazokban a kérdésekben megegyezhet, amelyek a munkajogviszonyból származó jogokat és köteleességeket, azok gyakorlását, illetve teljesítésének módozatait, továbbá a rájuk vonatkozó eljárás rendjét érintik. A kollektív szerződés normatív részének legfontosabb eleme nyilvánvalóan a tarifális bérben, a bérfejlesztésben történő megállapodás, amely a kollektív munkajog dualista struktúrájában a szakszervezet feladata, egyszerűen azért, mert ebben a képzetben a szakszervezet rendelkezik azokkal az eszközökkel, amelyek őt – megfelelő feltételek esetén – valódi tárgyaló-partnerré teszik. Ennek a módosításnak az indoka egyértelmű volt. 1999-ben ugyanis a Munka Törvénykönyve szabályozá-



Mielőtt a kollektív szerződéskötési képesség szabályozásából adódó problémákat elemezném, indokolt a reprezentativitás és a legitimitáció sajátos hazai összefüggéseit érintenem röviden, többek között azért is, mert a reprezentativitás és a kollektív szerződéskötési képesség ismérvei jószerével azonosak. Az Alkotmánybíróság 124/2008. (X. 14.) AB határozatában a reprezentativitás jogi természete került heves viták középpontjába, nevezetesen a reprezentativitás versus legitimitás, valamint az ún. együttdöntési jog viszonylatában.³⁶² Az érintett törvényjavaslatoknak a Köztársasági Elnök által kifogásolt rendelkezései, a társadalmi szervezeteknek, illetve a közreműködésükkel megalakított testületeknek a jogalkotás egy bizonyos fázisában érvényesülő egyetértési jogára vonatkoztak. Az indítványban különös jelentőséget kapott a legitimitáció és a reprezentativitás jogi természetének elhatárolása. Az indítványozó miután minősíti az OÉT-t megillető közhatalmi jogokat, utalva azok súlyára, az alábbiakat rögzíti: „Ha ilyenfajta jogalkotási hatáskör az Alkotmányban nevesített szerveken kívül másnak egyáltalán adható is, a demokratikus legitimitáció követelményének ebben az esetben is érvényesülnie kell”.³⁶³ Mivel az OÉT nem választott szerv, legitimitációját a benne részt vevő szervezetek által képviselt tagok adhatják, oly módon, hogy e szervezetek a választópolgárok túlnyomó többségét tagjaik között tudják. A Köztársasági Elnök álláspontja szerint a javaslat 5. §-a és 6. § (1) bekezdése ezeknek a követelményeknek nem felel meg, mert csak az OÉT-ben résztvevő egyes szakszervezetek és munkaadói szövetségek vonatkozásában állítanak feltételeket, „nem követelik meg azonban, hogy az OÉT bármelyik oldala, vagy akár egésze a választópolgároknak, vagy akár csak a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok alanyainak túlnyomó többségét képviselje.”³⁶⁴

A köztársasági elnök indítványa megkerülhetetlenné tesz több kérdés megválaszolását. Ezek közül a legfontosabb: egyáltalán adható-e jogalkotási hatáskör az alkotmányban nevesített szerveken kívül? Az Alkotmánybíróság döntése meghatározó jelentőségű a hazai érdekegyeztetés alkotmányos megalapozásában, a konkrét eseten túlmutatóan, annak jövőjét illetően is. Az érdekegyeztetés jogi természetének minősítése mellett rendkívül fontos magának a reprezentativitás jogi természetének értelmezésénél, és mindebből következően a társadalmi szerveze-

sának tartalma és jellege jelentősen megváltozott. Ennek lényege az volt, hogy a korábban, az Mt. 13. §-ában rögzített relatív diszpozitivitás helyett a jogalkotó számos, kétoldali diszpozitív szabályt alkotott, különös tekintettel a munkaidő szabályozására. Ez azt jelentette, hogy ahol kollektív szerződés volt hatályban, a felek a munkaidő rugalmasabb felhasználása érdekében megállapodhattak a munkavállaló hátrányára is (lásd munkaidőkeret hossza, túlmunka éves mértékének maximuma, stb.). Ahol nem volt szakszervezet – akár a munkáltató ellenállása miatt – nem volt lehetőség kollektív szerződés kötésére, és így az ebben rejlő előnyök kihasználására. A jogalkotó a kollektív szerződés alanyi körének kiterjesztésével ezt hiányt próbálta kitölteni. Ez a konstrukció 2002. VII. 2-ig volt hatályban.

362 Az Alkotmánybíróság a 124/2008. (X. 14.) AB határozatában alkotmányellenesnek nyilvánította Országos Érdekegyeztető Tanácsról szóló, az Országgyűlés 2006. december 11-i ülésnapján elfogadott törvény 3. § (2) bekezdésének b) pontját, 7. § (1) bekezdésének c) pontját, valamint a 19. § (1) bekezdésének a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) szóló 1992. évi XXII. törvény 17. § (4) bekezdését megállapító szövegrészét. Megállapította továbbá, hogy az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló, az Országgyűlés 2006. december 11-i ülésnapján elfogadott törvény 33. §-ának az Mt. 53. § (3) bekezdése első mondatát megállapító szövegrésze alkotmányellenes. Lásd erről részletesen Kiss 2008, 89–112.

363 Lásd Indítvány 44. pontját.

364 Indítvány 5. pontja. A továbbiakban az indítvány megállapítja: „az Alkotmánybíróság 16/1998. (V. 8.) AB határozatában abból indult ki, hogy az országos munkavállalói érdekképviseleti szervezetek a munkavállalók mintegy 54%-át fogják át, és ezt az arányt nem tartotta elegendőnek ahhoz, hogy a társadalombiztosítási önkormányzatok legitimitációját megadja. Nincs okunk feltételezni, hogy az azóta eltelt időszakban jelentősen megnőtt volna a szakszervezetek tagsága. A munkáltatói érdekképviseletek pedig csak a munkáltatók által legitimáltak valamilyen formában, így a választópolgárok jelentős részét – ebben az összefüggésben – ugyancsak nem képviselhetik. Tehát bizonyosan állítható, hogy az OÉT-ben részt vevő szervezetek ténylegesen sem tudják felhatalmazásukat a választópolgárok, vagy akár a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok alanyainak túlnyomó többségére visszavezetni”.





tek mozgásterének meghatározásánál. A részletek mellőzésével, az Alkotmánybíróság többségi döntése azt erősítette meg, hogy míg a legitimitás közjogi és generális, addig a reprezentativitás magánjogi és speciális – legalábbis témánk kontextusában. Mint ahogyan láttuk, a koalíciók jogának közjogba tartozó része egyrészt nem más, mint az egyesüléshez való jog egyik szegmense. A koalíciók közjogi vonatkozásának másik része a jóval később kialakult érdekegyeztetés – amennyiben a munkavállalói és munkaadói koalíciók közjogi szereplők tevékenységét befolyásolhatják. A koalíciók elismerése tehát korántsem volt öncélú, hanem – mint ahogyan a nemzetközi munkajogi dokumentumokból is kiderül – összekapcsolódott a kollektív tárgyaláshoz és megállapodáshoz való joggal. A munkajog „szerződéses jogforrása” (*voluntary/contractual sources*) felveti azt a kérdést is, hogy egyáltalán ki jogosult ilyen „norma-tartalmú” szerződés megkötésére. Ennek meghatározására pedig az a kritériumrendszer szolgál, amely a már említett reprezentativitást van hivatva szolgálni. A fentiekben elemzett *soziale Mächtigkeit*, a *privatrechtlich begründete Gestaltungsmacht* fogalmai azt sugallják, hogy a reprezentativitás szigorúan a magánjog, a privatautonómia határain belül marad.

289. A közjogi legitimitáció és a magánjogi reprezentativitás elhatárolását azért tartom súlyponti kérdésnek, mert az érdekegyeztetés különböző rendszerei vagy az adott ország reprezentativitási mutatóit vették át részvételi kritériumként, vagy olyan – szintén erre alapuló – követelményrendszert alakítottak ki, amelynek a közjogi legitimitációhoz nincs köze.³⁶⁵ A hazai szabályozás szempontjából ennek a disztinkciónak ezen túlmenően is kiemelt jelentősége van, mert a hazai jogban többfajta reprezentativitás-fogalom ismert. E helyütt – utalva az előbbi jegyzetre – csak a kollektív szerződéskötési képességgel összefüggő reprezentativitást tárgyalom, illetve általa magát a kollektív szerződéskötési képesség kritériumait, ugyanis e kettő – egy aktuálpolitikai kivételtől eltekintve azonos alapokon nyugszik.

A szakszervezetek kollektív szerződéskötési képessége tekintetében az Mt. indokolása kiemeli, hogy a jogalkotó nem tesz különbséget munkaszervezeti szint feletti és munkaszervezeti szintű kollektív szerződés között, azonban ebben a tekintetben minőségében eltérő módon határozza meg a szerződéskötési képességet. Az Mt. 32. §-a – mintegy általános szabályként – csupán azt rögzíti, hogy kollektív szerződés kötésére az a szakszervezet, illetve az a munkáltatói érdekképviseleti szervezet jogosult, amely érdekképviseleti tevékenységében a kollektív szerződést kötő másik féllel szemben független. E megfogalmazás alapján könnyen az a következtetés vonható le, hogy ágazati szinten egy adott munkaadói szövetség, vagy akár több munkaadó, azzal a szakszervezettel köt kollektív szerződést, amellyel akar. Nyilvánvalóan a piac törvényszerűségei megfelelően szabályként egymásnak megfelelő súlyú felek kötnek szerződést, de elképzelhető, hogy ez a laza szabályozás feszültségeket okoz.³⁶⁶ A jogalkotó ugyanis azt a különös kritériumrendszert, amely közvetlenül nem vezethető le a koalíciós szabadságból, de a kollektív szerződés megkötéséhez közvetve szükséges, nem rendez-

365 Ezzel összefüggésben hangsúlyozom, hogy a hatályba lépett két törvény, a 2009. évi LXXIII. törvény az Országos Érdekegyeztető Tanácsról, valamint a 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű párbeszéd egyes kérdéseiről. Gyakorlatilag a külföldi megoldásokkal hasonló reprezentativitási-támogatottsági ismérveket jelölt meg az érdekegyeztetés szempontjából. Ez azonban korántsem azonos a kollektív szerződés szempontjából releváns reprezentativitással.

366 Talán ennek is tudható be, hogy a közigazgatási határozattal történő kiterjesztés nélkül rendkívül csekély az ágazati kollektív szerződések száma.





te. Így mintegy fordított helyzet állt elő azoknak az országoknak a megoldásaihoz képest, ahol akár a jogalkotás, akár a jogalkalmazás tisztázta ezt a problémát. Míg például a német jogban arra kell igazolást találni, hogy miért nem minden munkavállalói koalíció *Tariffähig*, addig a hazai munkajogban – az ágazati kollektív szerződések esetében – azt kell megindokolni, hogy miért rendelkezik mindegyik ezzel a képességgel.

A munkáltatói szintű kollektív szerződések esetében a jogalkotó az ismertetett módszertől teljesen eltérő megoldást választott. Az Mt. 33. §-a szerint, ha a munkáltatónál egy szakszervezet rendelkezik képviselettel, abban az esetben van kollektív szerződéskötési képessége, amennyiben jelöltjei az üzemi tanácsi választáson a leadott szavazatok több mint ötven százalékát megszerezték. Amennyiben az adott munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képviselettel, két megoldás jöhet szóba. A jogalkotó szándéka arra irányult, hogy a nagyobb munkavállalói támogatottság elérése érdekében a szakszervezetek alkossanak koalíciót. Ezt fejezi ki a (3) bekezdés kissé kategorikusnak tűnő szabálya, amely szerint, ha a munkáltatónál több szakszervezet rendelkezik képviselettel, a kollektív szerződést valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg. Ennek feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei az üzemi tanácsi választáson együttesen megszerezzék a leadott szavazatok több mint felét. Amennyiben erre az együttes kollektív szerződéskötésre nincs mód, úgy az Mt. 29. § (2) bekezdése alapján a reprezentatívnak minősülő szakszervezetek együttesen köthetik meg a kollektív szerződést, de ennek is feltétele, hogy e szakszervezetek jelöltjei teljesítsék az üzemi tanácsi választásra előírt kvótát. A másik megoldás szerint, ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződéskötése nem lehetséges, úgy egy szakszervezet is megkötheti a munkáltatóval a kollektív szerződést, azonban ennek feltétele, hogy az adott szakszervezet jelöltjei az üzemi tanácsi választáson megszerezzék a leadott szavazatok több mint hatvanöt százalékát.

Az Mt. hivatkozott 33. §-a számtalan elvarratlan szálát tartalmaz, és olyan elmentmondásokat foglal magában, amelyek a munkavállalói koalíciók működésének hatékonyságát rontják, és így veszélyeztetik ennek az alapjognak a munkajogi érvényesülését. Az Mt. 33. §-a az alábbi problémákat hozza felszínre. A jogalkotó szándéka szerint az Mt.-nek csak a harmadik részében található szabályok diszpozitívak, azaz a kollektív szerződésre vonatkozó normaanyag – amely a második részben helyezkedik el – kógens. Ebből következően, a 33. § nemcsak feltételrendszerében, hanem „sorrendiségében” sem enged eltérést. Ez a gyakorlatban több alkalommal egyenesen megbénította a kollektív szerződéskötést, különösen a 33. § (3) és (4) bekezdésének vonatkozásában.³⁶⁷ Ennél is súlyosabban esik latba a kollektív szerződéskötési képesség kritériumának megítélése. A hazai szabályozásban az üzemi tanácsi választáson elért eredmény az egyedüli kritérium, és ez – mint ahogyan a következő fejezetben részletesen tárgyalom – a „koalíciós-tarifális” és az üzemi tanácsi rendszer viszonylatában teljes átfedést okoz. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a jogalkotó a kollektív szerződéskötési képesség meghatározásánál

367 Egyik meghatározó, stratégiai jelentőségű vállalkozásunknál az Mt. 33. § (4) bekezdése szerint a reprezentatív szakszervezeteknek együttesen kellett volna kollektív szerződést kötni. Három reprezentatív szakszervezet közül kettő jelöltjei elérték az üzemi tanácsi tagságra leadott szavazatok több mint felét. A harmadik reprezentatív szakszervezet azonban nem kívánta az adott tartalommal a kollektív szerződést aláírni. Mivel a jogalkalmazás a hivatkozott rendelkezést szorosan értelmezte, a két szakszervezet által aláírt kollektív szerződés nem volt érvényes. Ebből könnyen az is következhet, hogy szélsőséges esetben két 45%-ban reprezentatív szakszervezet kollektív szerződéskötési szándékát egy 10%-os reprezentativitással rendelkező szakszervezet megakadályozhatja.



– ebben a rendszerben – végeredményben alapvetően közvetlenül nem a koalíció rendeltetéséhez kötődő ismérvet vesz alapul.³⁶⁸ Végezetül kétséges a reprezentativitás és a kollektív szerződésalkötési képesség keveredése, illetve burkolt azonosítása. Semmi sem indokolja a teljesen más tényállásra szabott reprezentativitás alkalmazását a kollektív szerződésalkötési képesség meghatározására. A reprezentativitás és a kollektív szerződésalkötési képesség azonosításának ez a módja ráadásul azért tűnik egyenesen veszélyesnek is, mert az Mt. 29. § (2) bekezdése a reprezentativitás meghatározásánál nem egynemű szempontokat vesz alapul. Az üzemi tanácsi választáson elért eredmény mellett ugyanis reprezentatívnak kell tekinteni azt a szakszervezetet is, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja.³⁶⁹ E szabállyal kapcsolatban megjegyzem, hogy a 33. § kontextusában ugyanakkor mégsem biztos, hogy a 29. § (2) bekezdésének második mondatában meghatározott reprezentativitással rendelkező szakszervezet egyáltalán részese lehet a kollektív szerződés megkötésének.³⁷⁰

A kollektív szerződésalkötési képesség meghatározásával kapcsolatban megállapítható, hogy az Mt. megalkotása idején, a szakszervezeti pluralizmus kialakulásának kezdeti stádiumában, olyan kritériumok felállítására volt szükség, amelyek viszonylag pontosan mérhetővé tették az egyes szakszervezetek támogatottságát. Ennek a konstrukciónak a fenntartása azonban magának a kollektív munkajognak a struktúráját torzítja el. Ennek egyenes következménye, hogy az egyesülési jog alapján megalakult munkavállalói koalíciók az alapvető rendeltetésüknek megfelelő eredményt – a kollektív megállapodás megkötését – rendkívül nehezen érik el. Álláspontom szerint a jogalkotó – szándéka ellenére – ezzel a konstrukcióval a munkáltatót hozta viszonylag könnyű helyzetbe, hiszen olyan adminisztratív követelményrendszert fogalmazott meg a munkavállalói koalíciókkal szemben, amely nem vezethető le az egyesülési szabadságból, sőt hatásában azzal ellentétes.

290. A tarifális autonómia egyik lényeges korlátozását jelenti a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabály alkalmazásának elve, amely általában jellemzi az európai munkajogi rendszereket. A jogalkotó az ún. *Günstigkeitsprinzip* követelményét a 76. § (4) bekezdés második mondatában szabályozta. Ennek értelmében a munkaszerződés jogsabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem áll-

368 Azokban az országokban, ahol csak a szakszervezet rendelkezik kollektív szerződésalkötési képességgel, a jogalkalmazás a koalíciók determináns jegyeit tekinti kiindulási alapnak. Mivel a koalíciók önkéntesen létrehozott társulások, mindenütt kézenfekvő ismerv a szervezethez, azaz a taglétszám figyelembevétele. Ehhez kötődik a koalíció finanszírozási hátterének vizsgálata, amely pl. az ellenérdekű féllel szembeni „nyomásgyakorlás”, vagy másképpen fogalmazva piacépítési szempontjából fontos. A korábbiakban már utaltam arra, hogy egyes megoldások a támogatottság mérésénél más szempontokat is figyelembe vesznek. Ilyen a francia jogban ismert „*audiance*”, amelynek lényege abban áll, hogy a szakszervezet jelöltjei a különféle választott testületekben milyen arányban képviselik a szakszervezetet. Az *audiance* intézménye ebben a kontextusban azért nem idegen test a reprezentativitás, illetve az ezzel egyenértékű kollektív szerződésalkötési képesség meghatározásának kritériumrendszerében, mert csak egy a többi ismerv között, továbbá a későbbiekben – az adatok összeszámálása után – nem keverednek az egyes funkciók.

369 Az Mt. 29. § (2) bekezdésének tartalma nyilvánvalóan politikai megfontolások alapján alakult ki, célja az volt, hogy az adott időpontban meglévő *status quo* nem bolygassák meg. A 29. § (2) bekezdésének második mondatát azért rögzítette a jogalkotó, mert egy amúgy jelentős szakszervezet adott időpontban nem felelt meg az első mondatban meghatározott követelménynek. Ennek alapján egy rendkívül csekély létszámú szakszervezet, amennyiben tagjainak kétharmada azonos foglalkozási csoportból kerül ki, szintén ugyanolyan reprezentativitással rendelkezik, mint az a szakszervezet, amely az üzemi tanácsi választáson méreteti meg magát.

370 Olybá tűnik ugyanis, hogy a jogalkotó mintegy véletlenül töltötte a 33. § (4) bekezdésébe differenciálatlanul a „29. § (2) bekezdés” szöveget. A 33. § ezzel szemben a kollektív szerződésalkötési képesség kritériumát kizárólag az üzemi tanácsi választáson elért eredményhez köti. Indokolt lett volna a 29. § (2) bekezdésének első mondatára utalni, amely viszont meglehetősen átformálta volna a munkavállalói koalíciók között kialakult állapot jogkövetkezményeit.





hat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg. Az Mt.-nek ez a rendelkezése különösebb kétséget a hazai munkajogtudományban és a gyakorlatban mindeddig nem vetett fel. A jogalkotó ezen túl szükségesnek vélte a kollektív megállapodás és a jogszabály egymáshoz való viszonyának rendezését, abból kiindulva, hogy az Mt. minimálstandardokat rögzít és a munkavállalóra kedvezőbb feltételeket a megállapodások – különösen a kollektív szerződések – tartalmazzák. Ennek megfelelően az Mt. 13. § (3) bekezdésében arról rendelkezett, hogy kollektív szerződés, illetve a felek megállapodása e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól – ha e törvény másképp nem rendelkezik – eltérhet. Ennek feltétele, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapítson meg. Ez a konstrukció első megközelítésre hasonlít a francia jogban ismeretes autonomia korlátozására, azonban az alaposabb összehasonlítás koncepcionális eltérést is felszínre hoz. Megfigyelhető ugyanis, hogy – különösen az EU munkajogának hatására – a jogi szabályozás nem egyszerűen a minimális feltételeket szabályozza, hanem egyre erőteljesebben a szükséges feltételeket határozza meg normaként. Utalok a már hivatkozott *Junker* értékelésére, aki szerint a német munkajogban az elmúlt időszakban jelentősen megnőtt a kogens normák száma és súlya.³⁷¹ A biztonság és a rugalmasság kettős – sok esetben összeegyeztethetetlen követelménye – azonban egy másik folyamatnak is teret adott, nevezetesen a kétoldalú diszpozitív normák száma növekedésének. Az Mt. 13. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezés napjainkra, az Mt. többszöri módosítása miatt már tartalmában elavult,³⁷² hatása azonban szimbolikus. A munkaáltatókat ugyanis semmi nem készíti olyan kollektív megállapodások megkötésére, amelyek főszabályként csak a munkavállaló javára enged eltérést. Egyáltalán nem véletlen, hogy a jogalkotó elképzelése nem valósult meg, amelynek egyébként az egész kollektív szerződési rendszer látta kárát. Megjegyzendő továbbá, hogy abban az időszakban, amikor a 13. § (3) bekezdése sokkal nagyobb jelentőségű volt, mint ma, alapjogi kollíziós, illetve alkotmányossági problémaként nem merült fel a munkáltatók részéről sem. Kétségtelenül, amikor a kétoldalú diszpozitív normák aránya nőtt, a munkáltatók mindent megkíséreltek a kollektív megállapodások megkötésének elérésére.³⁷³

A 2009-ben bekövetkezett globális méretű válság a jogszabály és a kollektív szerződés tartalmának egymáshoz való viszonyát új megvilágításba helyezte. Az Mt. szabályai közül jó néhány okozott feszültséget, olyan rendelkezések, amelyekre korábban szinte senki sem figyelt fel. Kétségtelen, hogy a jogalkalmazás az Mt. 13. § (3) bekezdésének merev értelmezését már 2003-ban áttörte, azonban 2009-től a kétoldalú eltérés lehetősége számos jogintézményre kiterjedt. A Legfelsőbb Bíróság a 13. § (3) bekezdése és a 134. § összevetése alapján az alábbiakat rögzítette: „A törvény a bérpótlék számítási alapjára vonatkozóan diszpozitív, eltérést engedő szabályt tartalmaz. Ezért, ha a kollektív szerződés a személyi alapbérnél alacsonyabb összegű bért határoz meg számítási alapul, az nem ütközik az Mt. 13. § (3) bekezdésébe”.³⁷⁴ Az Mt. 145. §-a értelmében ugyanis, „ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása bérpótlék fizetését írja elő, annak számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló személyi alapbére.” Erre alapozva a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy „az alperes és a munkaügyi

371 Junker 2001a, 41.

372 Lásd különösen a munkaidőre vonatkozó 2001-ben minőségében megváltozott szabályozást.

373 Lásd az üzemi tanácsok kollektív szerződéskötési képességének kiharcolását.

374 EBH 2003. 973.



bíróság tévesen nem vette figyelembe, hogy az Mt. 145. §-a a bérpótlék számítási alapjára vonatkozóan diszpozitív, eltérést engedő rendelkezést tartalmaz, így a kollektív szerződésben ennek alapján és nem az Mt. 13. §-a (3) bekezdésben foglalt kivételnek minősülő – az ott meghatározott korlátozással engedett – eltérésre van lehetőség”. Hangsúlyozom, hogy a munkavállaló javára vagy terhére történő eltérés problematikája a későbbiekben még egy területen felmerült, nevezetesen az átirányítás [kiküldetés, a kirendelés és a 150. § (1) bekezdés] tekintetében. Az Mt. 83/A. § (3) bekezdése értelmében az átirányítás alapján történő munkavégzés időtartama – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot. A legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a kollektív szerződésnek az átirányítás évi maximális időtartamát időkorlát nélküliként szabályozó rendelkezése semmis.³⁷⁵ Ebből következően, kollektív szerződés 44 munkanapnál hosszabb időtartamot is megállapíthat – azaz a munkavállaló terhére is eltérhet –, azonban figyelemmel kell lennie az intézmény ideiglenes jellegére.

2009-től megszaporodtak a kollektív szerződésben történő eltérés lehetőségeivel kapcsolatos értelmezési viták. A leghevesebb vitát talán az Mt. 150. § (2) bekezdése váltotta ki. Ennek értelmében, ha a munkáltató a munkavállalót gazdaságilag indokolt esetben átmenetileg a munkaszerződésben előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja, a munkavállalót a kiesett munkaidőre – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – személyi alaphére illeti meg. A kérdés természetesen az, hogy az Mt. 145. §-ának analógiájára, tartalmazhat-e a kollektív szerződés a személyi alaphérből kevesebb összegű juttatást. Amennyiben igen, lehet-e ez az össze 0%?³⁷⁶ Ami az előbbi kérdést illeti, álláspontom szerint lehet kevesebb a megállapodott összeg a személyi alaphérből, ugyanis a törvénnyel hivatkozott rendelkezése jogi természetében azonos a 145. § tartalmával. Nulla százalékból azonban nem lehet megállapodni. Ez ugyanis burkolt szerződésmódosítás lenne erre az időszakra a személyi alaphérből illetően, a teljes- és részmunkaidő tekintetében.³⁷⁷

A munkavállalóra kedvezőbb feltételek elvének alkalmazásával kapcsolatban összefoglalásképpen elmondható, hogy az valójában a kollektív szerződés és a munkaszerződés viszonyára vonatkozik. Ezt szabályozza az Mt. 76. § (4) bekezdése. Ami az Mt. 13. § (3) bekezdését illeti, a jogalkalmazás értelmezésének megfelelően a hatályos szöveget az alábbi tartalommal kellene módosítani: „Kollektív szerződés – törvény eltérő rendelkezése hiányában – e törvény harmadik részében meghatározott szabályoktól eltérhet”.

291. Végezetül röviden indokolt vizsgálni a kollektív szerződés kiterjesztésének intézményét, amelyet a hatályos Mt. a kezdetektől ismert, mint – az indokolás szerint is – „a fejlett piacgazdaság általános és jelentős munkajogi kategóriáját”. A kollektív szerződés hatályának kiterjesztése a hazai jogban is ugyanazt a rendeltetést volt hivatott betölteni, mint a külföldi országokban. Ezt a jogintézményt az Mt. 34 – 35. §§ szabályozták, azonban e rendelkezéseket hatályon kívül helyezte az

375 BH 2006. 300.

376 A 150. § (2) bekezdésével összefüggésben felmerült a „kedvező” kitétel értelmezése is. Volt olyan munkáltató, aki a személyi alaphérből kevesebb összegben állapodott meg a szakszervezettel, viszont cserébe az adott időszakra a működési körében fennálló ok miatti felmondás moratóriumát hirdette meg.

377 Az átirányítás irreálisan hosszú időtartamában vagy végleges jellegében történő megállapodást a Legfelsőbb Bíróság szintén szerződésmódosításnak minősítette. Lásd különösen: BH 2009. 306.; BH 2009. 281.



ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXV. törvény. Mielőtt a két szabályozás közötti különbséget vizsgálom, indokolt érinteni a kiterjesztés hazai szabályozásának indokát. A kiterjesztésnek munkajogi és versenyjogi/gazdasági jogi funkciója is van. Az állam akár pontosan meghatározott, akár csak egyéb körülményekből levezethető nyomós közérdekből azért terjeszti ki a kollektív szerződés hatályát, hogy beavatkozhasson a munkafeltételek alakításába. Ennek munkajogi relevanciája abban határozható meg, hogy a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek a munkavállalók szélesebb körében hatályosuljanak, és ezáltal, a kiterjesztéssel érintett hatályossági körben a munkafeltételek viszonylatában ne legyen irreális szóródás. A kiterjesztés versenyjogi konzekvenciái szoros összefüggésben vannak az intézmény munkajogi érintkezési pontjaival. Számos körülmény miatt egyes munkáltatók mintegy „nem kerülhetik ki” a kollektív szerződés megkötését. Ez magától értetődően a munkavállalókra kedvezőbb munkafeltételek alkalmazását hozza magával, amely együtt jár bizonyos többletköltségekkel, illetve többletterhek vállalásával. Mindennek következményeként a kollektív szerződést kötő munkáltatók hátrányos piaci helyzetbe kerülhetnek azokkal a versenytársaikkal szemben, amelyeknél bármilyen oknál fogva nincs kollektív szerződés. Így a kollektív szerződés kiterjesztése a piaci körülményeknek, a versenyfeltételeknek a kiegyenlítését szolgálja.

Ahhoz, hogy a kiterjesztés intézménye e követelményeknek megfeleljen, ugyanakkor ne sértse a felek szerződéses autonómiáját – különös tekintettel a negatív koalíciós szabadságra – azok az államok, ahol a kiterjesztés törvényi szabályozásban részesül, általában legalábbis utalnak a közérdek kategóriájára, mint e kiterjesztésről való mérlegelés egyik lényeges kritériumára. Az Mt. azonban erre vonatkozóan nem rendelkezett, és ez egyben azt is jelenti, hogy a döntést meghozó közigazgatási szervre rendkívül nagy felelősség hárult. A kérdés azonban úgy is feltehető, hogy az Mt.-ben foglalt minimális feltételek elegendőek-e a kiterjesztés intézményének szabályozásához. A kiterjesztés jogkövetkezménye az, hogy hatálya kiterjed azokra is, akik az adott ágazatban nem kötöttek kollektív szerződést. Az Mt. a kiterjesztésnek csak a kérelmezők reprezentativitási követelményét határozta meg. Az Mt. 34. § (2) és (3) bekezdése értelmében a kollektív szerződés egészének vagy egyes részeinek hatályát a munkaügyi miniszter – a felek együttes kérelmének megfelelően, a kiterjesztéssel érintett országos munkaadói és munkavállalói érdek-képviselői szervezetek véleményének kikérése után – egész ágazatra, alágazatra kiterjesztheti, feltéve, ha a szerződést kötő szervezetek az adott ágazatban (alágazatban) reprezentatívnak minősülnek. Ezt a reprezentativitást az Mt. 34. § (2)–(3) bekezdése határozta meg. A (2) bekezdés szerint a kollektív szerződés kiterjesztése szempontjából reprezentatívnak különösen az a munkáltatói érdek-képviselői szervezet minősült, amely taglétszámánál, gazdasági jelentőségénél, illetve a foglalkoztatottak számánál fogva az adott hatályossági körben a legjelentősebb. A (3) bekezdés szerint különösen az a szakszervezet minősült reprezentatívnak, amely taglétszámánál, illetve a munkavállalók általi támogatottságánál fogva az adott hatályossági körben a legjelentősebb. Feltűnő, hogy hiányzott a német jogban ismert ötven százalékos szabály, hiszen a legnagyobb támogatottság, illetve a munkáltatói érdekképviselői szervezeteknél meghatározott ismérvek önmagában még nem jelentik az adott ágazaton belüli abszolút arány kifejezését. A jogalkotó a közérdekre való hivatkozás elmaradását azzal pótolta, hogy a miniszternek a kiterjesztéssel érintett munkaadói és munkavállalói érdek-képviselői





szervek álláspontját meg kellett ismernie. Az érintett szervezetek véleménye a minisztert nem kötötte, kétségtelen azonban, hogy mérlegelésénél számításba jött.

A kiterjesztés tartalmi feltételei meghatározásának elmaradása álláspontom szerint azért volt súlyos mulasztás a jogalkotó részéről, mert a hazai eljárásjogi szabályok miatt az érintettek jogorvoslati lehetősége meglehetősen korlátozott. Az közigazgatási eljárási szabályok értelmében a kollektív szerződés kiterjesztésére vonatkozó határozat ellen a kollektív szerződés hatálya alá tartozó ágazatban működő bármely szakszervezet, illetve munkáltatói érdek-képviselői szervezet vagy munkáltató bírósághoz fordulhat. A jogorvoslat szempontjából lényeges a megtámadott jogi aktus jogi természete. Mivel ebben az esetben közigazgatási határozatról van szó, az érintettek jogszabálysértésre hivatkozva kérhetik a határozat felülvizsgálatát. A kollektív szerződést kiterjesztő határozat három esetben lehet jogszabálysértő. Az egyik, ha a kollektív szerződés formai vagy tartalmi okokból semmis, azaz munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Jogszabálysértő másodszor a határozat, ha a kiterjesztést kérő felek reprezentativitása hiányzik, illetve nem alanyai a kollektív szerződésnek. Végezetül jogszabálysértő lehet a határozat egyéb formai hiba miatt. A kiterjesztés indokainak mérlegelése vonatkozásában nincs helye megtámadásnak. Ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert gazdasági-célszerűségi okok miatt nem lehet a határozatot megsemmisíteni. Álláspontom szerint a jogalkotó meglehetősen elnagyolta a kollektív szerződés kiterjesztésének szabályozását, és ez hatással volt a koalíciós-tarifális rendszer egészére. Annak ellenére, hogy a kiterjesztés intézménye nem került alkotmányossági vizsgálat alá, legalábbis kétséges, hogy ez a tartalmi kritériumok nélküli rendezés vitán felül kiálta volna-e egy ilyen vizsgálat próbáját.

A kiterjesztés intézményét az Ápbt. 17. §-a szabályozza. A 17. § (1) bekezdés értelmében, az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződésnek a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét érintő szabályainak hatályát – az ÁPB két oldala együttes kérelmének megfelelően az Országos Érdekegyeztető Tanács (a továbbiakban: OÉT) illetékes bizottsága, valamint az illetékes ágazati miniszter véleményének kikérése után – a miniszter az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti. Ha a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték, a kiterjesztésre – a szerződést kötő szervezetek együttes kérelme esetén – e törvény szabályainak megfelelő alkalmazásával kerülhet sor. A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződés aláíró munkáltatói érdekképviselőkben tag-munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint – amennyiben a kollektív szerződést nem az ÁPB-ben kötötték – a kötő ágazati szakszervezetek között legyen legalább egy, a 12. § (2) bekezdés *a*) pontja szerint reprezentatívnak minősülő érdekképviselő.

A reprezentativitás szabályait rendkívül bonyolult módon határozza meg az Ápbt. A törvény értelmében reprezentatívnak minősül az az ágazati szakszervezet, amely az adott ágazat területén az üzemi tanácsi választás eredményeképpen,³⁷⁸ az aktív szakszervezeti tagok létszáma alapján és az ún. kollektív szerződéses lefedettség szerint legalább 10 pontot kap. Ugyanígy legalább 10 pont elérése esetén minősül a munkáltató érdekképviselőt reprezentatívnak a képviselt szervezeteknél munkajogviszonyban állók száma, a képviselt gazdasági szervezetek által megtermelt nettó árbevétel, a munkáltatói érdekképviselő tagjainak száma, vala-

378 Ez a rendelkezés csak 2012. VIII. 18-én lép hatályba.





mint a kollektív szerződéses lefedettség alapján. Annak ellenére, hogy ez a bonyolult szabály részletesebb, mint ami az Mt. korábbi szabályozásában volt, a kiterjesztés intézményének szabályozása minőségében nem változott. Alkalmazását enyhíti, hogy napjainkban csupán négy kollektív szerződés kiterjesztése történt meg – még az Ápbt. hatályba lépése előtt – és sajnos tartalmuk alig különbözik az Mt. szabályanyagától.

g) Részkövetkeztetések

292. A koalíciós-tarifális rendszer napjainkban a munkajog legfontosabb szabályozási faktora, amely azonban korántsem mentes bizonyos ellentmondásoktól, akár a közjog, akár a magánjog oldaláról közelítjük meg. Az egyesülési jog alapján megalakult munkajogi koalíciók közül a munkavállalói érdekképviseleti szerveződések érdemelnek nagyobb figyelmet. E szervezetek sajátos munkajogi környezetükben egyszerre igényelték az állam visszavonulását és beavatkozását – sajátos érdekeiknek megfelelően. E szerveződések csakhamar megkísérelték egy sajátos piac, a munkaerőpiac feletti ellenőrzést megszerezni, és ennyiben a negatív koalíciós szabadság elve került veszélybe. Ebben a tekintetben a koalíciós-kollektív autonómia, valamiféle közjogi immunitást követelt magának, amelyben partnerek voltak a munkaadók, illetve a munkaadói szövetségek is. Ha nem is ennyire határozottan, de szintén hasonló törekvés volt megfigyelhető a kollektív autonómia magánjogi immunitásának elérése tekintetében az egyéni önrendelkezés rovására. Míg az előző probléma – jelesen az ún. *closed shop* intézménye – viszonylag hosszú ideig tartotta magát, és a benne rejlő feszültségek differenciált megoldást igényeltek, napjainkra – legalábbis az európai munkajogi kultúrában – a munkavállalóra kedvezőbb feltétel szabadságának, azaz az egyéni önrendelkezés elsőbbsége, általánosan elfogadottá vált.

Míg az egyesülési szabadság általános és a munkavállalói koalíciók különös viszonyában az államnak be kellett avatkoznia, addig nem egy esetben tartózkodnia kellett a beavatkozástól, illetve nagyon érzékeny szabályozást kellett kialakítania a kollektív megállapodások tekintetében. Az első tisztázandó kérdés a koalíciós szabadság és a kollektív megállapodások megkötésének egymáshoz való viszonya. Annak ellenére, hogy a kollektív megállapodás – mint szerződés – megkötéséhez a másik fél, a munkáltató akarata is szükséges, és ennyiben a kollektív szerződés nem vezethető le közvetlenül az egyesülési szabadságból, a jogalkotónak a tartózkodás mellett ki kellett alakítania az ösztönző, illetve készítő szabályokat, hiszen a kollektív szerződés mégis a modern munkajog egyik legfontosabb regulatív tényezője.

Összefoglalásként megállapítható, hogy a jog számos esetben zavarban volt, „sui generis”, „önálló”, „sajátos jellegű” intézményekkel operált annak érdekében, hogy a tarifális autonómiát fenntartsa, ugyanakkor korlátjait is meghatározza. A koalíciós-tarifális rend érzékenysége és problémáinak felismerése és rendezése feltételezi a munkajogi rend magánjogi jellegének elfogadását, amelynek alapja egy gazdasági és jogi konszolidálódás, mondhatni kultúra megteremtése, amely sajnos a hazai munkajogot még nem jellemzi.





III/2. A munkavállalók participációs jogai, különös tekintettel az ún. üzemi alkotmányjogra

a) A munkavállalói részvételi jogok struktúrája, és viszonya a koalíciós-tarifális rendszerhez

293. A korábbiakban leírtaknak megfelelően a modern munkajog léte nem képzelhető el a kollektív intézmények nélkül. A munkavállalók kollektív megmozdulásainak, akcióinak jogintézményekké történő átalakulása – mintegy konszolidációja – a szerződéses liberalizmus időszakához képest alig egy évszázadot vett igénybe. A munkavállalók kollektív fellépésének elismerése mögött – függetlenül az egyes országokban kialakult eltérő konkrét megoldásoktól – az a meggondolás húzódott meg, hogy a munkaadó gazdasági és jogi-döntési hatalmát a magánjogi kereteken belül maradó – tehát nem közjogi, közvetlen állami intervenció – eszközökkel kell kompenzálni.¹ A munkavégzés közösségi jellege, így a kollektív megjelenése a maga szabályozatlan személyegyesülésében természetesen automatikusan nem integrálódhatott a munkajogi szabályozás rendszerébe, amely csak az individuális szerződés kötőerejét ismerte el. Ennek megfelelően a szerződéses liberalizmus „vad anarchiájában” egy másik – azonban éppen el nem ismertsége miatt anarchikus – fellépés tűnt fel a későbbi koalíciós szabadság előfutáraként. Így történetileg először annak a lehetősége bontakozott ki, hogy a munkaadó hatalma mintegy kívülről kerüljön korlátozás alá. A munkavállalói közösségek jogi konszolidációja végeredményben a koalíciók elismerését jelentette – így egyáltalán nem volt véletlen, hogy ezek a fellépések – az individuális munkajogviszony struktúráján kívül jelentek meg, azonban hatásuk a munkajogviszony tartalmának alakításán volt lemérhető. Ez a folyamat a jog intézményrendszerébe rendkívül nehezen volt adaptálható, azonban az ellenállás ellenére nem sokáig volt tartható az individuális szerződés egyeduralma. A kollektív megállapodások, a tarifaszervezetek átalakító ereje és kiterjesztő hatálya megváltoztatta a magánmunkajog egész eszmerendszerét.

Többek között ennek a fejlődési folyamatnak volt köszönhető, hogy csakhamar előtérbe került a munkáltató döntési hatalmának belülről történő, intézményes befolyásolása. Ennek azonban számos oka mutatható ki, amelynek következményeképpen egységes rendszert a munkavállalói részvétel tekintetében nem lehet kimutatni.² Az egyik jelentős ok kétségtől a szakszervezetek valamiféle ellensúlyozása volt, hiszen az önkéntesen kialakult, alapvetően független, de politikailag többnyire orientált munkavállalói koalíciók többszörös veszélyt jelentettek a munkáltatók számára. A nagy koalíciók megjelenése ugyanakkor modulálta a munkavállalók helyzetét is. Ha a szakszervezeteket kívül tudták tartani a munkaszervezeteken, az egyes munkáltatóknak egyre csekélyebb befolyása volt a nagy munkaadói szervezetek és a szakszervezeti szövetségek megállapodásaira, és a kollektív szerződések kiterjesztő hatálya miatt is, nem egyszer érezték úgy, hogy e megállapodások távol

¹ A kollektív munkajog valamennyi intézményrendszerét mindig a magánjogba tartozónak tekintették, és így a számos közjogi elemet felvonultató üzemi alkotmányjogot – néhány kivételtől eltekintve – sem próbálták a közjog egyik térhódításaként feltüntetni. Lásd erről részletesen Hueck–Nipperdey 1972, II: 549. A kivételt Dietz nézete képviselte, aki az üzemi alkotmányjogot a közjog egy sajátos részének minősítette. Dietz 1967, § 1 Anm. 15. Hivatkozta Richardi 1973, 8.

² Összehasonlításként lásd Simitis 1975; Waschke 1982; Junker 2001b; Körner 2001; Bamber–Landsbury 1998; Blanpain–Engels 1998.





kerültek érdekeiktől. Abban az esetben viszont, ha a munkavállalói koalíciók a munkaszervezeteken belülre kerültek, a kezdeti jogi szabályozás általános hiánya miatt, az éppen aktuális erőviszonyok határozták meg a felek jogait és kötelességeit egymással szemben, amelyek többször nyílt konfrontációhoz vezettek. Egyáltalán nem véletlen tehát, hogy egy szabályozott, mintegy intézményesített, kooperatív, neutrális rendszer bevezetésének az igénye merült fel.³ Ennek megfelelően kialakult a kollektív munkajog egy sajátos duális struktúrája, amely – igaz napjainkban már egyre homályosabban – megkísérli a munkaszervezeten kívüli és a munkaszervezeti szintű munkavállalói befolyás szétválasztását. Ennek klasszikus példája a *német*, és részben az *osztrák* kollektív munkajogi rendszer.

Hasonló okok játszottak szerepet a *francia* munkavállalói részvétel kialakításában, azonban a kollektív munkajog olyan látványos kettészakadása nem mutatható ki, mint például a német jogban. Többen szívesen hasonlítják össze a német és a francia megoldást, annak ellenére, hogy a történeti és dogmatikai gyökerek meglehetősen eltérőek.⁴ A francia munkavállalói részvételi rendszer időben több lépcsőben alakult ki, meglehetősen bonyolult, és többfunkciós intézményrendszer működik, amely azonban a német megoldáshoz képest meglehetősen kontrollált, mondhatni több vonatkozásban ártatlan.⁵ Ez a helyzet ugyan változott az Auroux-reformokat követően, de bizonyos kereteken nem lépett túl.⁶ Ez azért lényeges, mert a francia participációs modell visszafogottsága miatt nem vet fel alkotmányossági problémákat, és igyekszik elkerülni az alapjogi kollíziókat is. Ehhez képest a német üzemi alkotmány szabályozása miatt a német jogot keserű ironiával a *Weltmeister in Sachen Mitbestimmung* kifejezéssel illetik.⁷

Mindehhez képest teljesen eltérő modellt láthatunk az angol jogban, ahol a tarifális-koalíciós és az ezen kívüli participációs elemek keverednek. Az angol megoldás meghatározó tényezője a német vagy akár a francia jogban megtalálható jogi szabályozás hiánya. Jól kifejezi a már más vonatkozásban tárgyalt *collective laissez-faire* elvének Wedderburn általi minősítése, aki szerint a legtöbb munkavállaló semmi többet nem kíván a jogtól, mint azt, hogy hagyja őket békében.⁸ A „*codetermination by workers*”, illetve a „*workers' participation*”, valamint a „*collective bargaining*” kifejezések, ha egymásnak nem is szinonimái ugyan, de egyazon cél elérése érdekében fejtik ki hatásukat, nevezetesen a munkáltató döntési hatalmának a befolyásolása áll e törekvések középpontjában.⁹ Ennek köszönhetően a részvételnek az a generális metódusa, amely átfogja a felek teljes kapcsolatrendszerét, az angol jogban ismeretlen, és a szakszervezeti reprezentánsok (*shop steward*) és más munkavállalói képviselők jogai, illetve munkáltatót velük szemben terhelő köteleességek szigorúan az EU vonatkozó irányelveinek betartásában merült ki.¹⁰ Nyilvánvaló, hogy ez változott 2002/14/EC irányelv átvétele ál-

3 A koalíciós-tarifális rendszert egy legitimált konfrontációs struktúra részének tekintik, addig az üzemi alkotmány jog alapvetően a bizalomteljes együttműködés, a kooperáció eszköze. Lásd többek között Staudinger/Richardi 1989, Vorbem. zu §§ 611. skk. RdNr. 832–833.

4 Blanc-Jouvan 1978, 33–42.; Péliissier–Supiot–Jeammaud 2002, 672–685.

5 Gamillscheg 1978, 25–26.

6 A német joggal való összehasonlításban lásd Junker 2001b, 227–229.

7 Junker 2001b, 242–243.

8 „*Most workers want nothing more of the law than that it should leave them alone*”. Wedderburn 1971, 12.

9 Davies 1978, 61.

10 Lásd ezzel összefüggésben Junker 2001b, 229–230. Az angol kollektív munkajogot részletesen feldolgozó tankönyvek, monográfiák szintén nem tesznek említést generális részvételi jogokról, hanem csak a csoportos létszámcsoökkentéssel, a munkáltató személyében bekövetkező változással összefüggő jogokról és köteleességekről. Morris–Archer 2000, 299–342.





tal,¹¹ azonban az irányelvben megfogalmazott tájékoztatási és konzultációs kötelesség szintén minimális feltételeket határoz meg.¹²

294. E három ország, illetve participációs megoldás meghatározó sajátosságainak érintése nyomán is érzékelhető, hogy a címben jelzett kapcsolat minősítése rendkívül nehéz. Mindenekelőtt azért, mert egységes – bizonyos részletektől eltekintve, az alapvető elvek tekintetében legalábbis közelítő – üzemi alkotmányjogi rendszerről nem beszélhetünk. Annak ellenére, hogy az Európai Unió törekvése nyomán a munkavállalók tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joga minőségében változott meg, ez még nem jelenti a német jogban ismert *Betriebsverfassung* elismerését. Ez a disztinkció az alapjogok érvényesülése és ütközése szempontjából alapvető. A későbbiekben az egyes rendszerek bemutatása során igyekszem bizonyítani, hogy a különböző erősségű részvételi jogok, a hozzájuk tartozó kötelességek, ezek megszegése és jogkövetkezményeik tekintetében az egyes megoldások között lényeges különbségek vannak. A *codetermination* és a *Mitbestimmung* nem ugyanazt a tartalmat fejezik ki, mint ahogyan különösen a német jogban egyre többen, és egyre gyakoribb kritikával utalnak a német megoldás szociális túlsúlyára. Nem véletlen, hogy az alkotmányossági, illetve alapjogi problémák elsősorban azokban az országokban jelennek meg, ahol a munkáltató döntése erős kontroll alá esik, némelykor akár annak érvénytelenségét is előidézve.

Az összehasonlítás még egy tényező miatt okoz nehézséget. A munkavállalói részvételi jogok ugyanis két relációban jelentkeznek, úgymint a vállalkozás és a munkáltatás viszonylatában. Van ahol ez a megkülönböztetés élesen jelentkezik, mint például a német jogban, ahol élesen elválnak a *betriebsverfassungsrechtliche* és az *unternehmensbezogene Mitbestimmung*. Ez az elválasztás napjainkra annak ellenére fontos, hogy önmagában a részvétel eszméjének kialakulása idején ez a szétválasztás nem tűnt ennyire lényegbevágónak.¹³ Más országban ez az elválasztás korántsem jelenik meg ilyen élesen, két ok miatt. Az egyik magának a vállalkozás jogának, és ezen belül a vállalkozás egyik lehetséges fő formájának, a társasági jognak a kontinentális jogtól eltérő elfogása, amelyben a munkavállalói részvétel eleve korlátozottan jelenik meg. A másik ok a munkajogi munkavállalói részvétel szabályozásának, illetve intézményesülésének hiánya. Erre példa az angol társasági jog, illetve munkajog. A vállalkozás, illetve azok szervezetében való munkavállalói részvétel, valamint a munkajogi participáció egyes helyeken magától értetődő szétválasztása nem volt egyértelmű a közösségi jogban sem. Jó példa erre az Európai Üzemi Tanácsra vonatkozó irányelv megalkotásának története. Az EUÜT fogalma és a megvalósítása iránti igény elsőként ugyanis nem az európai szociálpolitika, illetve a munkajog területén merült fel, hanem a társasági jog egységesítését célzó törekvések körében.¹⁴ Az 1970-ben közzétett, az „Európai Részvénytársaság” (*Societas Europae; SE*) statútumára vonatkozó irányelvjavaslat ezzel a fogalommal jelölte ezen újonnan kialakítandó társasági formában a vállalkozás vezető szervein kívüli munkavál-

11 Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation.

12 Az átvétel lehetőségeiről és nehézségeiről lásd Bercusson 2002, 209–244. Az irányelv átvételét lásd a 2004. évi *Employment Relations Act* 42. cikkelyében.

13 Lásd erről Ballerstedt 1977, 133–159.; Erdmann 1988, 81–98.; Fabricius 1982; Hanau 1977, 421.; Kunze 1973, 333–361. Összehasonlításban Pipkorn 1980, 99–123.

14 Elemzését a hazai irodalomban lásd Berke 2001b, 509–517.



laloí részvételt.¹⁵ Jellemző módon az ún. V. számú társasági irányelvtervezet körül is a munkavállalói képvisellel kapcsolatban lángolt fel heves vita, és ez végezetül akkor nem tette lehetővé az irányelv elfogadását.

Mindebből következően, ahhoz, hogy a tarifális-koalíciós rendszerrel a munkavállalói részvételi jogokat összevethessük, a participáción belül is bizonyos differenciálásra van szükség. Álláspontom szerint a munkavállalói részvétel skálája egyik végén a *Junker* által önkéntesnek és függetlennek minősített angol, végeredményben csak a legszükségesebb mértékben szabályozott participáció található, mintegy középütt helyezkedik el a szabályozott, több intézményt átölelő és több funkciót ellátó francia részvételi rendszer, és a skála másik végén az üzemi alkotmányjognak nevezett német munkajogi munkavállalói részvételi rendszer létezik. Elemzésük témámtól függetlenül azért is tanulságos, mert jól fejezi ki a munkajog rendeltetéséről, a munkavállalói jogok érvényesüléséről alkotott felfogásokat. Egyben természetesen tükröz valamiféle rangsort a gazdasági, és a tág értelemben használt szociális jogok tekintetében. Ami az első részvételi típust illeti, a két rendszer elhatárolása szinte nem lehetséges, egyszerűen azért, mert a munkavállalói jogok védelme és erősödése az előző fejezetben tárgyalt koalíciós jog keretei között történt meg, és az esetlegesen az e rendszeren kívül álló munkavállalói képviselők is meglehetősen erős szakszervezeti befolyás alatt állnak.¹⁶ A francia megoldás esetében már olyan munkavállalói részvételről beszélhetünk, amely elhatárolható a koalíciós-tarifális rendszertől. Ennek ellenére indokoltabb egy közös vonással kezdeni. Nevezetesen mindkét rendszer szabályozott, a koalíciók reprezentativitását is a jogalkotó határozza meg, továbbá a CT számos szakszervezeti jogot rögzít. Ehhez képest a munkavállalói részvétel különböző szervei – egyelőre eltekintve az egyes jogok részletezésétől – alapvetően abban különböznek a munkavállalói koalícióktól, hogy minden korábbi igyekezetük ellenére nem rendelkeznek kollektív szerződéskötési képességgel. A német részvételi modell határolható el talán a legtisztábban a koalíciós-tarifális rendszertől, amennyiben utóbbi alapja egy „*individualrechtlicher Unterwerfungsakt*”, míg előbbié választás.¹⁷ Az elhatárolás természetesen nemcsak a két intézmény dogmatikai alapozása által, hanem szervezeti és funkcionális különbségük miatt is egyértelmű. Összefoglalásképpen megállapítható, hogy míg a koalíciós elem a munkajog konfrontációs eleme, és szigorúan magánjogi közegben érvényesül, addig a belső munkavállalói részvétel sokkal inkább a kooperációra épül, és egyes országokban a szabályozás miatt bizonyos közjogi sajátosságokat is felfedeznek benne.

b) Az angol participáció eszméje: az unionism árnyékában vagy változások előtt

295. A munkavállalói participáció koncepciójának gyökereit az angol jogban elsősorban nem a munkajog, hanem sokkal inkább a gazdasági, illetve a társasági jog szemléletében található meg. Az angol társasági jogban a vállalkozások vezeté-

¹⁵ OJ C (1970) 124.

¹⁶ Természetesen ellenpéldát is találunk, amely a shop steward mintegy kettős autoritására utal. Lásd a *Shotton v. Hammond*, *The Times*, 2. September 1976. A szakszervezet felelősségét az általa megbízólevéllel tevékenykedő shop steward tevékenységéért lásd a *Heaton's Transport Ltd. v. TGWU* [1972] ICR 308, HL ügyben.

¹⁷ Richardi 1973, 8–9. Richardi hivatkozik Mayer-Maly formulájára, amely szerint az üzemi alkotmányjogon keresztül megvalósul „*eine Teilnahme der 'Beherrschten' an der Ausübung der 'Herrschaft' ermöglicht werden*”. A hivatkozott mű Mayer-Maly 1970, 208.



se és ellenőrzése sokkal erőteljesebben és befolyásmentesen összpontosult a tulajdonosok kezében, mint bárhol a kontinentális társasági jogban.¹⁸ A vonatkozó szabályozások¹⁹ csupán azt írják elő a különböző típusú társaságok irányító testületei számára, hogy döntései kialakításánál vegyék figyelembe a munkavállalói érdekeket. E rendelkezéseknek azonban nem sok gyakorlati jelentősége volt, mert a munkavállalók, illetve ezek képviselői nem voltak e kötelesség kikényszeríthetőségének birtokában. Az 1982. évi *Employment Act* a munkavállalói részvétel tekintetében kísérelt meg ösztönző rendelkezéseket bevezetni közép vállalkozásoknál, azonban az erre vonatkozó kötelességet az érintett vezetés nem mindenütt hajtotta végre.²⁰ Kétségtelen, hogy egyre több helyen jöttek létre formális vagy éppen informális kezdeményezések, illetve intézmények és eljárások a társaságok vezetése és a munkavállalók képviselői között, azonban a munkavállalói jelenlét meghatározója a szakszervezet és a részvételével lebonyolított kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalás volt. Hepple találóan mutat rá, hogy a kollektív tárgyalás, és a megállapodás egyben a társaságok munkavállalói-szakszervezeti kontrolljaként is működött.²¹ Ezzel párhuzamosan azonban több-kevesebb állandósággal jelen voltak a különféle rendeltetésű vegyes bizottságok, és egy sajátos munkavállalói képviselő, a *shop steward*.

Az angol munkajogi (és némiképpen társasági jogi) munkavállalói részvétel egészen a közelmúltig egy ún. egycsatornás munkavállalói képviseleti rendszerrel volt jellemezhető. Ez a konstrukció az előző fejezetben tárgyaltakon kívül különösebb alapjogi problémát nem vetett fel. Talán a legnagyobb vitát a *shop steward* jogállása, mandátumának terjedelme, illetve tevékenységéért való szakszervezeti felelősség kérdése váltotta ki. Annak ellenére, hogy a bíróság megállapította a *shop steward* viszonylagos önálló cselekvésének lehetőségét, úgy egy másik ügyben a szakszervezet felelősségét is kimondta saját tagjai képviselőinek vonatkozásában, és ezzel még inkább a szakszervezeti részvétel irányába terelte a folyamatot.²² Többben hangsúlyozzák, hogy az említett egycsatornás képviseleti rendszer többek között arra is visszavezethető volt, hogy az angol szakszervezetek eleve elenségesen viseltettek minden más képviseleti formák, illetve módszerek iránt.²³

A hetvenes évek változásai több okkal magyarázhatók. Az egyik, a munkavállalók kollektív fellépésének radikalizálódása. Több akció következtében²⁴ a munkáltatók megegyeztek a rendszeres tájékoztatásban, illetve tárgyalásban, konzultációban. Ez a radikalizálódás egyben azt is jelentette, hogy a munkavállalók egyre kevesebb hajlandóságot mutattak a szakszervezetek közvetítő szerepe iránt, nagyobb hasznot reméltek saját, közvetlen fellépéseiktől. Minél inkább elmérgesedett a helyzet, annál erőteljesebben akarták a munkavállalók saját hangjukat hallatni a szakszervezeteké helyett. Ez a folyamat is közelebb vezetett az ún. *mandatory consultation* intézményének kifejlődéséhez. A második ok időben mintegy kapóra jött, nevezetesen Nagy-Britannia csatlakozása az Európai Közösséghez, amely

18 Hepple–Fredman 1986, 219.

19 Lásd az 1980. évi *Companies Act* s. 46(1).

20 A törvény értelmében a 250 munkavállalónál többet foglalkoztató társaságok vezetésének az éves jelentésben be kellett számolnia, hogy milyen intézkedéseket tett a munkavállalók részvételi jogainak növelésében.

21 Hepple–Fredman 1986, 219–220.

22 Lásd ezzel összefüggésben még Davies–Freedland 2007, 137–138. Ők a szakszervezet és a *shop steward* viszonyát úgy jellemzik, hogy a viszonylag aktív *shop steward* kerül az előtérbe, de a szakszervezetek az árnyékban a legtöbb esetben megtalálhatók.

23 Davies–Freedland 2007, 130.

24 Ezek közül a leghíresebb az *Upper Clyde Shipbuilders* megszállása (*Work-in*) volt 1971–72-ben.



ebben az időszakban éppen a már említett V. társasági irányelvtervezet vitáját folytatta. A harmadik tényező a szakszervezeti politika megváltozása volt, amelynek eredményeképpen gyakorlatilag új korszak kezdődött az angol munkaügyi politikában.²⁵ A szakszervezetek úgy vélték, hogy a különféle tárgyalások, konzultációk – amelyek ráadásul legiszlatórius támogatást is kaptak – közelebb vihetnek a kollektív szerződések megkötéséhez. A kilencvenes évek elejétől a szakszervezetek különböző programokat dolgoztak ki a munkahelyen való jelenlét és tevékenység aktivizálása vonatkozásában. Erre a folyamatra is alapvető hatással volt a közösségi jog, amelynek rövid értékelése feltétlenül szükséges.

296. Az első jelentős konfliktus Nagy-Britannia és a közösség között rávilágított az angol munkavállalói képviseleti rendszer általános hibájára, nevezetesen a képviseleti szervek munkáltató általi elismerésének – mint egyik meghatározó feltételnek – a labilitására.²⁶ 1992-ben a Közösség munkajogi politikáját megalapozó két irányelv²⁷ konkrét tájékoztatási és konzultációs köteleességek teljesítését írta elő a munkáltató, illetve a transzfer irányelv esetében a jogelőd és a jogutód munkáltató számára. Csakhamar kiderült, hogy az angol jog ismertetett megoldása a szakszervezetek – de általában a munkavállalói képviseleti szervek – elismerése tekintetében, lehetőséget ad arra, hogy a munkáltatók meghatározott, számukra nem tetsző tényállások esetén ne ismerjék el az adott szervezetet. A vonatkozó ügyben az Európai Bíróság rögzítette, hogy Nagy-Britannia nem felel meg a vonatkozó irányelvek követelményeinek. Függetlenül az érintett irányelvek konkrét tartalmától való bizonyos nem megengedett eltérésektől, a Bíróság hangsúlyozta, hogy az eset tárgyalásakor hatályban lévő TUPE²⁸ nem felel meg a közösségi jog követelményeinek. A testület nyomatékosította, hogy az egyes tagállamoknak a tárgyalásra, konzultációra, illetve a tájékoztatásra vonatkozó köteleességeket abban az esetben is tekintetbe kell venniük, ha az adott munkáltatónál nincs munkavállalói érdekképviseleti szervezet. Ez a megfogalmazás már eleve azt sejteti, hogy a tagállamok nem mentesülhetnek a jelzett köteleesség alól. Az irányelv alkalmazásában a munkavállalók képviselőinek kell tekinteni minden olyan szervezetet, amely a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata alapján ilyennek minősül. Látható tehát, hogy a közösségi jog nem kíván szupranacionális szabályai által meghatározni egy olyan intézményt, amely tipikusan az egyes belső, nemzeti jogi kultúrák része. A „munkavállalók képviselői” kategória megjelenítése függ az adott állam kollektív munkajogának struktúrájától, az egymástól minőségükben eltérő munkavállalói képviseleti szervek erőviszonyaitól, a közöttük kialakult munkamegosztástól, és egyéb sajátos, más tagállamokra nem jellemző körülményektől. Lényeges továbbá, hogy az irányelv e részében rögzített köteleességek jogi természetük alapján magánjogiak, amennyiben magánjogi partnerük – a munkavállalói képviseleti szerv – irányában terhelik a munkáltatót. Ez ebben a kontex-

25 Lásd erről részletesen Davies–Freedland 1993, 351–424. Utalok ezzel az időszakkal összefüggésben az ún. *Bullock Report* (Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy) Cmnd. 6706. London, 1977. A jelentés többek között javasolt egy olyan társasági jogi munkavállalói részvételi formát bevezetni, amely közelít a német *Mitbestimmungsgesetz* által kidolgozott rendszerhez. Ennek azért volt óriási jelentősége, mert megtörte volna az egységes vezetést, de hatása könnyen elvezethetett volna a kollektív munkajog duális struktúrájának kialakulásához. A terv végezetül nem vált valóra a következő konzervatív kormány kemény ellenállása miatt. Hepple–Fredmann 1986, 222–223.

26 *Comission of the European Communities v. United Kingdom*, Cases C–382/92, C–383/92 [1994] ECR 2435, 2479.

27 A 75/129/EGK, valamint a 77/187/EGK irányelvet, a csoportos létszámcsoökkentésről, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változásról. Az irányelveket a hazai irodalomban részletesen elemzi Kiss 2001, 171–222, 223–269.

28 *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations* 1981.





tusban még abban az esetben is igaz, ha ez a partner nem a tradicionális értelemben vett munkavállalói koalíció, hanem például üzemi tanács.²⁹ A tagállamok azonban egyet nem tehetnek: nevezetesen nem alakíthatnak ki olyan szabályozást, illetve nem engedhetnek meg olyan gyakorlatot, amely által a munkáltató mentesülhetne a tájékoztatási és a konzultációs kötelessége alól. Másképpen fogalmazva, a tagállamok nem kaptak felhatalmazást az irányelvben foglalt megakadályozására, kikerülésére, illetve mellőzésére.³⁰ Tehát a tagállamok olyan értelmezést nem tehetnek lehetővé, amely az irányelv rendeltetésének, illetve célkitűzéseinek elérését részben vagy egészben akadályozná. A Bizottság álláspontja szerint az irányelv tartalma azt az értelmezést tételezi fel, amelynek értelmében minden esetben fennáll a munkáltató jelzett kötelessége a munkavállalói érdekképviselletekkel szemben. Ebből következően, amennyiben a munkáltató önként nem tesz eleget a tárgyalási kötelességének, a tagállamoknak olyan szabályozást kell hozniuk, illetve olyan intézkedéseket kell megtenniük, amelyek alapján a konzultáció és a tájékoztatás megvalósul. A Bíróság a Bizottság értékelését elfogadva arra az álláspontra helyezkedett, hogy Nagy-Britannia szabályozása nem felel meg a közösségi jog rendelkezéseinek, hiszen a TUPE nem kötelezi a munkáltatót – a transzfer irányelv esetében sem az átadót, sem az átvevőt – olyan szervezetekkel való tárgyalásra, amelyet a munkáltató ilyenek nem ismer el. Ennek megfelelően kellett módosítani az angol joganyagot.

A participáció további átalakulását prognosztizálta Bercusson, a már említett tájékoztatási keretirányelv átvételével összefüggésben: tanulmányának címe: *The European social model comes to Britain*.³¹ Az irányelv jelentőségét az jelenti, hogy hosszú távú szociálpolitikai és ezzel együtt foglalkoztatáspolitikai stratégia kialakításának szándékát jelzi.³² Bercusson az angol jogpolitika elemzése során rámutat, hogy annak célja az irányelv gyengítése volt. Az angol álláspont hajthatatlan-ságának több oka volt. Egyrészt megpróbálták a lehető legtágabban értelmezni az irányelv 5. cikkelyét, amely alternatív megoldásokat kínál a tagállamok számára.³³ Ez azonban nem jelentheti az irányelvben foglalt követelmények hatékonyságának csökkentését. Ebből következően az az érvelés, amely szerint az irányelv minimális követelményét alkalmazza az angol jog, szintén nem bizonyult elegendőnek. Jellemző, hogy az értelmezési vita a konzultáció időpontja körül csúcsosodott ki, hiszen a munkáltatói előjogok alapvető korlátozásának az angol fél az előzetes konzultációt tekintette.³⁴

Az angol participációs politika érdemi változását nagymértékben elősegítették az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról, vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 94/45/EK, vala-

29 Az irányelv III. része "A csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó eljárás" cím alatt azonban már közjogi kötelességeket is tartalmaz, amelyek a munkáltatót a tagállamok szabályozása szerinti állami szervvel szemben terhelik, és amely kötelességek teljesítésének hiánya kihat a munkajogviszony megszüntetésére is.

30 Lásd ezzel összefüggésben a 383/92. *Commission v. UK* [1994] ECR I-2479. ügyet.

31 Bercusson 2002, 209–244.

32 Bercusson 2002, 211.

33 Az 5. cikkely a megállapodáson alapuló tájékoztatásról és konzultációról rendelkezik. Ennek értelmében, a tagállamok a megfelelő szinten, beleértve a vállalkozási vagy üzemi szintet, megbízzhatják a szociális partnereket, hogy tárgyaláson alapuló megállapodással bármikor szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket. Ezekben a megállapodásokban és a 11. cikkelyben meghatározott időpontban meglévő megállapodásokban, valamint ezek későbbi meghosszabbításaiban megállapíthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek tiszteletben tartják az 1. cikkelyben megállapított elveket, és figyelembe veszik a tagállamok által megállapított feltételeket és korlátozásokat, ugyanakkor eltérnek a 4. cikkelyben említett rendelkezésektől.

34 Bercusson 2002, 237–239.

mint később az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelvek. Ezek ugyanis a korábbi, hasonlóan tájékoztatást, illetve konzultációt előíró korábbi irányelvektől annyiban különböztek, hogy nem egy adott témát (pl. csoportos létszámcsökkentés, a munkáltató személyében bekövetkező változás) jelölték meg a tájékoztatás, a konzultáció tárgyaként, hanem a munkáltató ez irányú kötelessége általános. Az EUÜT irányelv ún. kiegészítő rendelkezései pedig gyakorlatilag elzártak olyan alternatív megoldási lehetőségeket, amelyek korábban legalábbis alkalmasak lehetek volna a közösségi jog követelményeinek kijátszására. A változás jelentőségét jól minősíti az alábbi megfogalmazás: *‘from subject-specific consultation to European Works Council’*.³⁵

297. Az angol participáció jelenlegi helyzetét a legpontosabban a 2002/14/EK irányelv átvételét szolgáló 2004. évi *Information and Consultation of Employees Regulations* (a továbbiakban ICE)³⁶ tartalma fejezi ki. Az átvétel folyamatában a kormány szándéka volt egy hatékony információs, konzultációs rendszer kiépítése a munkáltató és a munkavállalók képviselői között. Három konzultációt követően³⁷ született megállapodás a CBI és a TUC között az átvételre vonatkozó szabályozás elfogadásáról. A végső szöveg alapján az alábbi szignifikáns pontok emelhetők ki. A szabályozás nem alkalmazandó automatikusan valamennyi munkáltatóra, csak abban az esetben fejt ki hatását, ha a „támadó” szakszervezet gyengül. A feleknek közvetlenül választási lehetőségük van az irányelv átvételére, és amennyiben ebből kimaradni szándékoznak – elsősorban nyilván munkáltatói oldalról – segít a szabályozás alkalmazása. A rendelkezés a felek számára maximális rugalmasságot biztosít olyan megállapodásaik megkötéseiben, amelyek az irányelv, illetve a belső szabályozás átvételét biztosítják. Végezetül a szabályozás széles lehetőséget biztosít a munkavállalói érdekképviselő meg, illetve kiválasztására, kivéve, ha valamilyen különös érdek nem ad egy meghatározott képviselő számára elsőbbséget megállapodások kötésére.³⁸

Az ICE célját és tartalmát általában akként jellemzik, hogy megpróbálja a konzultáció és a kollektív szerződés megkötésének szabályait szétválasztani. Hangsúlyozzák azonban azt is, hogy e két terület nem függetleníthető egymástól, habár kétségtelen, hogy teret adott a szakszervezetek mellett egyéb munkavállalói képviselők megjelenésének is. Mivel a konzultáció elterjedése nem csupán a munkavállalók hajlandóságától függ, hanem a munkáltatók ebbéli szándékától, hogy mennyire kívánják azt igénybe venni, a folyamat előmozdításában még mindig nagy jelentősége van a szakszervezetek elismerése szabályozásának.

A munkahelyi szintű kollektív képviselő, tárgyalás és konzultáció rendszerét szívesen illetik a *partnership* kifejezéssel.³⁹ A *partnership* ideája különös jelentőséget kapott a *Fairness at Work* dokumentumban.⁴⁰ A dokumentum *Prime*

³⁵ Davies–Freedland 2007 139.

³⁶ SI 2004/3426

³⁷ Ezek a konzultációk 2002. 2003 és 2004. évben voltak. Lásd: *High Performance Workplaces: the role of employee involvement in a modern economy*, July 2002; *High Performance Workplaces: Informing and Consulting Employees*, July 2003; *Responses to the Consultation Document High Performing Workplaces – Informing and Consulting Employees*, July 2004.

³⁸ Davies–Freedland 2007, 152.

³⁹ Ez kifejezés már 1997-ben feltűnt a Munkáspárt választási kampányában.

⁴⁰ DTI, *Fairness at Work, Presented to Parliament by the President of the Board of Trade by Command of her Majesty*. May 1998. Cm 3968.



Minister általi előszavának első mondata a következő: *'This White Paper is part of the Government's programme to replace the notion of conflict between employers and employees with the promotion of partnership'*. E program alapján nyilvánvalóvá vált, hogy a kormány törekvése, a kontinentális munkajogban ismert tripartit érdekegyeztetési rendszerhez legalábbis hasonló konstrukciót vezessen be. Az bizonyos, hogy az angol participáció ideája sem kizárólag egy típusú, homogén megoldásban gondolkodik. Jól tükrözi ezt a TUC 1999. évi kongresszusának dokumentuma.⁴¹ Ebben a szakszervezetek erősíteni kívánták a *partnership* ideológiáját – nyilvánvalóan ezzel saját szerepüket is – többek között állásfoglalások beiktatásával – megjelenítve a munkáltató, a munkavállalók és a szakszervezet érdekeit – a munkáltató gazdasági célkitűzéseit, megjegyezve, hogy az érdekek prioritását időről időre felül kell vizsgálni.

Kétség kívül, hogy az angol munkajogban a munkavállalói részvétel, a participáció rendszerében bizonyos változás jelei mutatkoznak. A változás iránya abban a tekintetben még bizonytalan, hogy a *unionism* árnyéka vetül a munkavállalói részvételre, avagy más munkavállalói (közvetlen) képviselők nagyobb szerephez jutnak. Az viszont bizonyosnak látszik, hogy a tradicionális *managerial prerogative*, a munkáltatói klasszikus *decision power* a kontinentális jogban ismert korlátozásokkal érvényesülhet.

c) A munkáltató által kontrollált participáció intézményrendszere a francia munkajogban

298. A participáció franciaországi fejlődésre meghatározó volt, hogy a munkavállalói érdekképviselő kialakulása több, egymástól viszonylag jól elkülöníthető lépcsőben zajlott le, amelyből adódóan egyidejűleg több szervezet is azonos, vagy legalábbis hasonló jogkörrel rendelkezett.⁴² Így jelen van a még a II. világháború előtt az *accords Matignon* által kialakított *délégueés du personnel*, a *comité d'entreprise*, valamint a szakszervezet üzemi megbízottja, a *délégueés syndical*. A három szervezet között meglehetősen hosszú fejlődési folyamat eredményeképpen kialakult egyfajta feladatmegosztás. Mint ahogyan már érintettem, a *comités d'entreprise* alapvetően az együttműködés szervezete, feladata a többoldalú tárgyalások előmozdítása. A *délégueés du personnel* elsődleges funkciója a már fennálló, meglévő jogok megóvása. A szabályozás a munkavállalói részvétel sokszínűsége ellenére hasonlít a később tárgyalandó német modellhez, amennyiben szintén törvény rendelkezik erről a rendszerről, pontosan meghatározva a felek jogait és kötelelességeit. Tartalmilag azonban jelentős különbségek fedezhetők fel, amelyek jelentősen befolyásolják a munkáltatói jogok érvényesülésének hatékonyságát. Előzetesen rögzíthető, hogy a francia megoldás félúton helyezkedik el az angol és a német participációs rendszer között. Mint ahogyan az előzőekben láthattuk, az angol jog alapvetően épít a munkáltató döntési hatalmára, azt meghatározónak tekinti a kollektív munkajog relációiban. Az angol jogalkotó a közösségi jog követelményeit csak a minimális küszöb szintjén hajlandó átvenni, nem csekély konfliktus árán. Mint ahogyan látni fogjuk, a német üzemi alkotmányjogi rendszer ettől minőségében különbözik, amennyiben az együttműködésre, és számos eset-

41 A dokumentum címe: *Partners for Progress: New Unionism at the Workplace*. Trade Union Congress, May 1999.

42 Blanc-Jouvan 1978, 42.





ben a közös döntésre, de legalábbis a hatékony befolyásolási jogokra épít. Korántsem véletlen, hogy az alapjogi összeütközések elsődleges terepe a német üzemi alkotmányjogi rendszer.

299. A francia participációs rendszer szignifikáns eleme a *comité d'entreprise*, amely az *Auroux*-reformok által jelentősen megerősödött. A *comité d'entreprise* intézményét korábban is gyakran hasonlították össze a német *Betriebsrat*-tal, azonban a *comité* szervezete alapvetően különbözött a német üzemi tanácsától, amely előrevetítette működésükben mutatkozó eltéréseket. A CT korábbi Art. L 434-2 megfogalmazása ugyanis egyértelmű volt: a *comité d'entreprise*-t a vállalkozás vezetője, vagy az ő képviselője vezeti.⁴³ Ez más megfogalmazásban azt jelentette, hogy a *comité* a munkáltató vezetése, vagy legalábbis meghatározó befolyása alatt állt. A vállalkozás vezetője vezette le a *comité* üléseit, és képviselte harmadik személy felé a testületet. Ez természetesen csakis úgy volt lehetséges, hogy maga a *comité* sem homogén, hanem paritásos szervezet volt. A *comité d'entreprise* mind ebből következően nem rendelkezhetett olyan jogokkal, mint a német üzemi tanács. A testületek elsődleges funkciója a szociális és a kulturális intézmények vállalkozáson belüli igazgatása volt.

A CT 2008. évi módosítása a testület összetétele és vezetése tekintetében nem sokat változtatott a *comité d'entreprise* jogállásának lényegén, azonban a szöveg némileg finomodott.⁴⁴ A *comité d'entreprise* jogállását, mozgásterét, kitörési pontjait alapvetően az határozza meg, hogy bipartit testület. Mielőtt e részvételi forma rendeltetését, funkcióját elemezném és hatékonyságát értékelném, rögzíteni kell, hogy a *comité d'entreprise* jelentőségét még a német *Betriebsrat* vonatkozásában sem lehet lebecsülni, azzal együtt, hogy nyilvánvalóan nem a német *Mitbestimmung*-modell szolgál az összehasonlítás alapjául. A *comité d'entreprise* rendeltetésének komolyságát jelzi, hogy a testület jogi személy.⁴⁵ Ehhez még hozzátartozik, hogy 1982 óta a munkáltató köteles a *comité d'entreprise* részére a kifizetett bruttó munkabér 0,2%-át átutalni, és ezzel működését támogatni.⁴⁶

Ami a testület hatáskörét illeti, a *comité d'entreprise* természetesen nem rendelkezhet olyan jogokkal, mint a német üzemi tanács. A testület elsődleges funkciója a szociális és a kulturális intézmények vállalkozáson belüli igazgatása. Ez a jogkör első látásra csekélynek tűnik, azonban a részleteket illetően – a *comité* összetételéből adódóan áttételesen – széles konzultációs lehetőséget biztosít a munkavállalók delegáltjainak. Ez a igazgatás nem csupán részvételt, hanem bizonyos mértékű ellenőrzést is jelent. A *comité d'entreprise* munkavállalói delegáltjai ezt a jogkört rendkívül komolyan veszik, hiszen a munkáltatói döntés befolyásolása közvetetten hat általában a munkafeltételekre, amelyek tekintetében az *Auroux*-reformok erősítették a testület jogait. Erre vonatkozóan generális szabálynak tekintendő a CT Art L 2323-1., amelynek értelmében a *comité d'entreprise* minden olyan kérdésben tájékoztatást és konzultációt kérhet, illetve a vállalkozás vezetését ilyen jellegű köteletség e nélkül is terheli, amelyek a vállalkozás gazdálkodásával összefüggésben bármilyen hatással lehetnek a munkafeltételekre. Az *Auroux*-törvények óta ezt a köteleességet a jogalkalmazás rendkívül szélesen értelmezi, és a vállalkozás ma már min-

43 *Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.*

44 *Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.* CT Art. 2325-1.

45 *Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.* CT Art. L 2325-1.

46 *L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.*

den olyan kérdésben előzetes tájékoztatást köteles adni, illetve konzultációt tartani, amely bármilyen tekintetben változást jelent a vállalkozás szervezeti rendszerében, működési mechanizmusában, vagy általában a gazdálkodásában.⁴⁷ Csak utalásszerűen – konzultáció, illetve tájékoztatás-köteles a vállalkozás belső szervezetében történő minden olyan változtatás, amely a vállalkozás belső szervezeti felépítésében, külső szervezeti kapcsolataiban következik be és érinti a munkavállalók helyzetét; bármilyen olyan tényállás, amely a munkáltató személyében bekövetkező változás valamely tényállását megvalósítja; a vállalkozás feletti ellenőrzés átengedése vagy átruházása; a foglalkoztatás jogi konstrukciójában bekövetkező valamennyi változtatás. Ezen túlmenően ebbe a körbe tartoznak a hosszabb távú stratégiai gazdasági döntések tervezetei, mindazok az esetleges veszélyek, amelyek ezekből a munkafeltételekre, illetve a munkavállalókra vonatkoznak. Fontosabb, hosszabb távú személyügyi kérdésekbe is fennáll a jelzett kötelesség, így például az utánpótlás, a képzés tekintetében. Hasonló megítélés alá esik a bérezésben, illetve bármilyen szociális juttatásban tervezett változtatás, valamint a foglalkoztatás időtartama (a határozatlan, illetve határozott időre szóló munkajogviszony tekintetében). Rendkívül lényeges, hogy a vállalkozás vezetése előzetes konzultáció nélkül nem bocsáthat ki semmilyen tárgyú belső szabályzatot.⁴⁸ Végezetül utal a *comité d'entreprise* súlyára a CT Art. 2323-2, amely szerint a munkáltató minden közbeszerzésre tett ajánlatot megelőzően köteles e testülettel konzultálni.

300. Mindezzel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy nem közös döntésről, vagy valamiféle egyetértési, hozzájárulási jog gyakorlásáról van szó, hanem egy rendkívül szoros együttműködésről, amelyet a tapasztalatok szerint a vállalkozások betartanak. A munkáltató tárgyalt kötelességeinek egy jelentős része korábban is létezett, azonban a már említett *Auroux*-törvények által új szemlélet alapján szabályozták. A francia kollektív munkajogot átalakító reform központi gondolata az volt, hogy a munkavállalók a vállalkozás polgárai legyenek – *faire de travailleurs de citoyens dans l'entreprise*. Ennek megfelelően egyik fő célkitűzése volt a munkajogviszony teljesítése során, illetve általában a foglalkoztatásban meglévő bizonytalanságok kiküszöbölése, amelynek hatékony eszköze a kooperáció intézményesítése.⁴⁹ Ezt szolgálja a bizottság egy sajátos joga is, az ún. *droit d'alerte*. Ennek lényege, hogy a bizottság az előbb érintett tárgyalási és konzultációs rendszertől függetlenül, minden olyan döntésről tájékoztatást kérhet, amely álláspontja szerint – akár távlataiban is – veszélyezteti a munkahelyeket, illetve a foglalkoztatás biztonságát.⁵⁰ Ennek az intézménynek a hatása azáltal mérhető le, hogy mintegy közvetlen kapcsolatot teremt a vállalkozás vezetése és a *comité* között, amennyiben gyakorlatilag nem születhet olyan döntés, amelyről valamilyen felhasználható csatornán a bizottság ne szerezne tudomást.⁵¹

A *comité d'entreprise* jogkörével, illetve általában a jellemzett kooperációs modellel összefüggésben változatlanul kérdés, hogy a német jogban meglévő tényleges *Mitbestimmungsrechte* hiányában, ez a rendszer mennyiben hatékony, a comitét jogai mennyire végrehajthatóak, azaz milyen szankciórendszer áll a bi-

47 Lásd erről részletesen Pélissier-Supiot-Jeammaud 2002, 822–848.; Körner 2001, 432.

48 A CT részletesen meghatározza a tájékoztatás, illetve a konzultáció időpontját, kötelező minimum-gyakoriságát, módszerét, stb. Lásd Pélissier-Supiot-Jeammaud 2002, 829–848.

49 Értékelését lásd Javillier 1984, 160–185.

50 Erről az 1984-ben bevezetett intézményről lásd Supiot 1994.

51 Példákat, elemzéseket lásd Körner 2001, 433–434.



zottság rendelkezésére. Általában két megoldás jöhet szóba, az egyik a döntés érvénytelenségének kimondása, a másik valamilyen egyéb, általában anyagi, illetve büntetőjogi szankció. Az első megoldás – ahol létezik ilyen – főszabályként nem általánosságban, hanem konkrét tényálláshoz kötötten kerül megállapításra.⁵² Mivel a *comité* számos, nem azonos súlyú döntésben kérhet tájékoztatást, konzultációt, illetve terheli a munkáltatót ez a köteleesség, a francia jog fő szabályként nem alkalmazza a döntés érvénytelenítésére irányuló szankciót. Megállapítható továbbá, hogy a jogalkotó vonakodott attól is, hogy egyes konkrét tényállásokhoz csatoljon ilyen szankciót, azonban a jogalkalmazás meghatározott ügyekben megállapította a munkáltatói döntés érvénytelenségét. Jó példa erre a csoportos létszámcsökkentés, illetve a CT korábbi rendelkezéseinek értelmében, az ehhez kapcsolódható szociális terv készítése. A francia jogban a szociális terv (*plan social*) intézménye a CT-ben először 1989-ben nyert szabályozást.⁵³ Ennek lényege, hogy a munkáltató minden ún. nagy "*licenciement collectif*" esetében – azaz, ha legalább 50 munkavállalót foglalkoztat és 30 nap alatt legalább 10 munkavállalót elbocsát – köteles volt szociális tervet készíteni. Az egyértelmű, hogy ilyen terv készítésének hiányában a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás – *procédure de licenciement* – érvénytelen volt. Sokáig kérdéses volt azonban, hogy milyen jogkövetkezménnyel jár, ha a szociális tervvel a *comité d'entreprise* nem ért egyet. Az bizonyos volt, hogy a testület egyetértés hiányában is benyújthatott kérelmet a "*directeur départemental du travail et de l'emploi*" irodájához. Mivel azonban a francia jog a munkavállalói érdek-képviselési szerveknek tényleges, *de iure* érdemi befolyásolási lehetőséget nem biztosít, így a munkáltató a hivatal észrevételeire köteles volt indokolással együtt választ adni.⁵⁴ Mindebből adódóan meg lehetőségen vitás volt a *plan social* jogi természetének megítélése is. Attól függően, hogy milyen jellegű munkavállalói képviselési szerv működött a munkáltatónál a *plan social* lehetett kollektív szerződés, "*accord atypiques*" – mivel a német "*Betriebsvereinbarung*" intézménye nem ismert a francia jogban. Problematisztikus annak a megítélése is, amikor a munkáltató egyedül munkálja ki e tervet, amelyet a jogirodalomban egyszerűen csak "*engagement unilatérale*"-nak neveztek. Kérdés továbbá, hogy van-e ilyen egyoldalú joga a munkáltatónak, vagy be kell vonnia valamely munkavállalói érdekképviselési szervet.⁵⁵ A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás érvénytelenné nyilvánítása a tapasztalatok szerint így nagymértékben függött annak tartalmától, s nem a *comité d'entreprise* álláspontjától.

A *plan social* tartalmáról korábban a CT Art L 321-4-1 (1) bekezdése rendelkezett, annak célján keresztül. Ennek megfelelően a *plan social* rendeltetése az volt, hogy a tervezett létszámcsökkentést megakadályozza, vagy legalábbis annak hatását mérsékelje. Az 1986. október 20-án hatályba lépett "*accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi*" tartalmazott ugyan egy listát, azonban ez nem kötelező a munkáltatóra, illetve a felekre, csupán a *plan social*, illetve az erre vonatkozó megállapodás lehetséges tartalmi körét fogja át. A már hagyományosnak tekinthető munkáltatói intézkedések mellett⁵⁶ kiemelkedően fontos volt a "*plan de reclassement*", azaz a munkáltató egészét vagy részeit érintő átszervezési, átcsoport-

52 Lásd azonban alább a hazai jog megoldását az Mt. 65–67. §§ tükrében.

53 A hatályos szabályozás alapja már az 1974. november 21-i *accord national interprofessionnel*ban megtalálható volt.

54 Az érdemi beleszólás hiányának és így a rendszer konstrukciós hibájának kritikáját lásd Lyon-Caen 1998, 549–553.

55 Az egyes irodalmi álláspontok összefoglalását lásd Ahrendt 1995, 178–181.

56 Ilyennek minősíthető a részmunkaidő bevezetése, a munkáltatón belüli áthelyezés, a más munkáltatókkal történő kapcsolatfelvétel és a már említett "*convention de conversion*" intézménye.



tosítási terv. Ennek jelentősége abban áll, hogy amennyiben a szociális terv utalást sem tartalmazott az átcsoportosítás lehetőségére, a „*procédure de licenciement*” eljárása is érvénytelen lehet.⁵⁷ Az utóbbi időben *Cour de Cassation* hozott olyan döntést, amely a szociális terv tartalmi hiányosságaira való tekintettel megsemmisítette a munkáltató döntését, pontosabban a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárást és a kapcsolódó jognyilatkozatokat. Az ún. „*grands arrêts*” névvel illetett döntések⁵⁸ különös figyelmet érdemelnek. A bíróság ugyanis pontos jogszabályi tartalmi követelmények hiányában, a csoportos létszámcsökkentés aszociális hatására, illetve ennek nem megfelelő előkészítésére való tekintettel minősítette érvénytelennek magát a létszámcsökkentésre vonatkozó eljárást. Ezekkel a döntésekkel a francia munkajog lényegében különbözik az angol megoldástól, és – legalábbis az újabb jogalkalmazás szintjén – némileg közelít a német megoldáshoz. A német és a francia jog közötti alapvető különbség azonban mégis abban áll, hogy a német jog ebben a kontextusban is jogszabályi alappal rendelkezik.

Ami a hatályos szabályozást illeti, a *plan social* tartalma némiképpen megváltozott. A CT meglehetősen részletesen szabályozza a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő eljárás rendjét. A *plan social* elnevezése némileg megváltozott, tartalma szélesedett, azonban joghatása hasonló a korábbi intézményéhez. A CT Art. L. 1233-61 – 91 szakaszaiban rendelkezik a „*plan de sauvegarde d'emploi*” intézményéről. E terv képezi a *comité d'entreprise* testületével való konzultáció alapját, és e terv kiemelkedően fontos része az említett „*plan de reclassement*”. Ezen kívül a *plan de sauvegarde d'emploi* – a vonatkozó irányelvnek megfelelően – tartalmazza az elbocsátottakra vonatkozó egyéb jövőbeni intézkedési tervet, így többek között, az elbocsátott munkavállalók későbbi visszavételét célzó lehetőségeket, a belső és a külső átcsoportosításokkal ekvivalens eszközöket, valamint a csoportos létszámcsökkentés hatásának mérséklésére vonatkozó intézkedési lehetőségeket.⁵⁹ A konzultációs köteletség elmulasztása, továbbá a munkavállalók védelmére vonatkozó terv – benne a lehetséges átcsoportosítással, illetve a munkavállalók újrafoglalkoztatásával – hiánya, meghatározott munkavállalói létszám és az elbocsátandók létszáma felett, érvénytelenné teszi a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárást, és így magát az elbocsátásokat is.⁶⁰

d) A német üzemi alkotmányjog, mint a magánautonómia vitatott kifejezési módja

301. A közvetlen munkavállalói képviselő eszméje a német jogban meglehetősen korán jelent meg. 1835-ben *Robert von Mohl* javasolta egy munkásbizottság felállítását, amely ellenőrző funkciót gyakorolt volna a vállalkozás nyere-

57 Ahrendt 1995, 184–185. Lásd erről még Chalmel 1990; Teyssié 1997.

58 Ezek közül talán a legjelentősebb az Arrêt Cour de Cassation du 13/02/1997 (*Samaritaine*). Lásd még az Arrêt du 25/02/1992; 5/04/1995; 16/04/1996; 1405/1996 (*Sté Dufor*).

59 CT L. 1233-62.

60 *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciements concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.*

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe. CT Art. L. 1235-10 Lásd ezzel kapcsolatban a Conseil d'État 13 janvier 2010 döntését.





ségeből való munkavállalói részesedés megvalósulása felett. Ez a szociális szférán nyilván jóval túlmutató kezdeményezés hatalmas vitát váltott ki, és a Frankfurti Nemzetgyűlésben, amelynek egyébiránt Mohl is tagja volt, egy kisebbségi ellentervezet is készült, amely már egy paritásos bizottság felállítását javasolta.⁶¹ Ez a tervezett vegyes bizottság már a mai értelemben vett – de erősen korlátozott – ún. *Mitwirkungsrechte* birtokában befolyásolhatta volna a vállalkozás vezetésének döntését. Ez az elképzelés alapvetően politikai és alkotmányossági viták miatt nem valósult meg, azonban egy-két liberális vezetésű vállalkozásnál bizonyos önkéntesen létrehozott munkavállalói bizottságok megalakultak.⁶² Ezek a kezdeményezések 1891-ben a jogi szabályozás megindulásához vezettek.⁶³ Az igazi áttörést a Weimari Köztársaságot közvetlenül megelőző jogalkotás, illetve a Köztársaság jogalkotása jelentette. A *Hilfsgesetz*,⁶⁴ a *Tarifverordnung*,⁶⁵ majd a *Betriebsrätegesetz*.⁶⁶ A II. világháborút követően csakhamar megalkották az egyetemes, szövetségi üzemi alkotmánytörvényt (*Betriebsverfassungsgesetz*), amely számos kompromisszumos megoldást tartalmazott. Ennek oka az a vita volt, amely a szakszervezetek szerepe, illetve a részvételi jogok terjedelme körül zajlott. A szakszervezetek minden gazdasági jellegű döntés tekintetében befolyást szerettek volna elérni, és így egy többlépcsős, alapvetően szakszervezeti alapozású *Mitbestimmung*-rendszer akartak kiépíteni.⁶⁷ Ezzel szemben az üzemi alkotmányjogi törvény alapelvnek tekinti a vállalkozás szabadságát, és a szakszervezetek törekvéseit egyértelműen elutasította. Annak ellenére, hogy az 1952. évi törvény megfelelt az előzetes szándékoknak, már az 1960-as évek közepén számos javaslat, illetve tervezet született a törvény módosítására. A jelenlegi – legutóbb 2002-ben jelentős módosításon átesett – BetrVG 1972-ben lépett hatályba.

302. Mi a német üzemi alkotmányjog ideológiája, és ennek függvényében hogyan helyezhető el a jogrendszerben? A hatályos üzemi alkotmányjoggal kapcsolatban a szerzők döntő többsége azt emeli ki, hogy az a magánjog része, a magánautonómia egyik kifejezési módja, egyben utalva arra, hogy a kollektív munkajog rendszere – és ezzel együtt a munkajogban kívánatos egyensúly fenntartásának eszközszerkezete – nem monokauzális. Ennek megerősítésére a német jogban úgy látszik periodikus ismétlődéssel szükség van, hiszen a Weimari Köztársaság alkotmányára alapozott korábbi üzemi alkotmányjogi modellt egyértelműen közjog részének minősítették. *Richardi*, aki számos munkájában elemezte a magánautonómia kü-

61 E javaslat előkészítője Degenkolb volt. Lásd erről Teutenberg 1961; Günther, 2004.

62 Degenkolb 1850-ben hívta életre az első munkavállalói képviselői szervet. Megjegyzendő, hogy nem sokkal később a berlini Zsalu- és Faburkolatgyárban a tulajdonos Freese alakított ilyen jellegű grémiumot, és közel ezzel egy időben az Abbe által alapított Ceis-gyárban alakult munkavállalói képviselő. Lásd MünchArbR/Hoyningen-Huene 2000, § 297 RdNr 43; Teutenberg 1861, 112–260.

63 Az *Arbeiterschutzgesetz* tette lehetővé a törvény alkalmazási területein az önkéntesen megalakított munkavállalói bizottságok működését. Ezt bővítette ki a Reichsgewerbeordnung, amely a nagyobb vállalkozásokat arra kötelezte, hogy a munkarend, a munkaidő, és egyéb belső szabályzatokról legalább tájékoztassák a munkavállalók képviselőit. Kötelező munkavállalói részvételt a Weimari Köztársaságot megelőzően csak Bajorországban a bányáiparban, valamint Poroszországban vezettek be.

64 *Gesetz über die vaterländischen Hilfsdienst vom 5. 12. 1916* előírta, hogy a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásoknál munkavállalói képviselőt kell választani. Ez a törvény azért jelentett fordulópontot, mert először tette kötelezővé a birodalom szerte az ilyen jellegű képviseletek megalakítását.

65 *Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. 12. 1918*. A rendelet kiszélesítette a munkavállalói képviselői szervek jogkörét, amennyiben részvételi jogot biztosított a bérek és a munkafeltételek kialakításában.

66 *Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920*, amely a munkavállalói létszámot 50-ról levitte 20-ra, valamint kialakított a napjainkban is jellemző *Mitbestimmungs*- és *Mitwirkungsrechte* intézményrendszerét a Weimari Alkotmány már elemzett 165. cikkelye alapján.

67 MünchArbR/Hoyningen-Huene 2000, § 297. RdNr. 51–52.





lönböző aspektusait, a *Mitbestimmung* kategóriáját a szerződéses elvre épülő társadalmi rendből vezeti le, amelyben a magánautonómia biztosítása egyenesen az állam, a jogrend feladata. Ennek egyik meghatározó eszköze a részvétel, a közreműködés.⁶⁸ Ezt továbbá azzal támasztja alá, hogy napjaink társadalma már nem a XIX. század tulajdonosi társadalma, hanem egyértelműen munkavállalói társadalom, amelyben az üzemi alkotmány által kifejezésre jutó együttműködésnek meghatározó szerepe van. Véggkövetkeztetése értelmében a szerződéses szabadságnak, és ezen belül az ún. alakító szabadságnak (*Gestaltungsfreiheit*) is csak meghatározott szociális követelményeket szem előtt tartva kell érvényesülnie. Az 1972. évi *Betriebsverfassungsgesetz* is igyekezett az üzemi alkotmány jog intézményrendszerét, mind anyagi jogi, mind eljárási jogi szempontokból magánjogivá alakítani.⁶⁹ Nem véletlen továbbá az sem, hogy az üzemi alkotmány jog által megvalósuló önrendelkezést a tarifális autonómiával – mint kétséget kizáróan magánjogi kategóriával – hasonlítják össze.⁷⁰ Az üzemi alkotmány jog magánjogba tartozását erősíti az is, hogy a munkafeltételek kialakítására irányuló hatását szintén egy tipikus magánjogi intézménnyel, az általános szerződéses-munkafeltételekkel vetik egybe.⁷¹

A *Betriebsverfassung* magánjogba tartozásának igazolására vonatkozó törekvéseknek van még egy szegmense, nevezetesen az Alkotmánybíróság 1979-ben meghozott határozata.⁷² A döntés ugyan nem a *Betriebsverfassungsgesetz*, hanem az 1976-ban megalkotott *Mitbestimmungsgesetz* egyes rendelkezéseinek alkotmányos megfelelésével foglalkozott, azonban megállapításai közvetve vonatkoznak az üzemi alkotmány jogra is, sőt az üzemi alkotmány jogi törvény a részvételi jogok duplikációjának kritikája kapcsán e határozatban is szóba került. Az Alkotmánybíróság egyik legfontosabb megállapítása az volt, hogy a *Mitbestimmungsgesetz* nem teremt közvetlen beleszólási lehetőséget a munkavállalói képviselő számára. A vállalkozás tulajdonosai, a részvényesek, üzletrész tulajdonosok továbbra is saját hatáskörben hozzák meg a legfontosabb döntéseket. Ehhez képest a felügyelő bizottság – a maga munkavállalói képviselői tagjaival – felügyeletet gyakorol a társaság ügymenete felett. A testület szerint ebbe a felügyeleti jogkörbe még az egyetértési, jóváhagyási jog is belefér, hiszen annak megtagadása esetén a közgyűlésnek minősített többséggel lehetősége van a felügyelő bizottság jognyilatkozatát mintegy pótolni.⁷³ Annak ellenére továbbá, hogy a felügyelő bizottságban a tulajdonosok és a munkavállalók képviselői egyenlő számban vannak jelen, ez mégsem jelent valódi paritást, a felügyelő bizottság működési rendje miatt.⁷⁴ Az Alkotmánybíróság nem tartotta megalapozottnak a kérelmező – és az általa felkért szakértők⁷⁵ – véleményét a rész-

68 Richardi 1973, 12.

69 Lásd erről MünchArbR/Hoyningen-Huene 2000, § 297. RdNr. 78 – 90.

70 Lásd Richardi 1968, 240–276.; Reuter 1991, 193–204.; Heinze 1989, 41–48.; Rittner 1984, 729–743.; Kissel 1986, 73–80.; Gamillscheg 133–157.

71 Lásd többek között Canaris 1974, 18–26.

72 BVerfGE 50, 290 – *Mitbestimmung*.

73 Lásd *Aktiengesetz* 111. § (4) bekezdését: „Maßnahmen der Geschäftsführung können dem Aufsichtsrat nicht übertragen werden. Die Satzung oder der Aufsichtsrat hat jedoch zu bestimmen, daß bestimmte Arten von Geschäften nur mit seiner Zustimmung vorgenommen werden dürfen. Verweigert der Aufsichtsrat seine Zustimmung, so kann der Vorstand verlangen, daß die Hauptversammlung über die Zustimmung beschließt. Der Beschluß, durch den die Hauptversammlung zustimmt, bedarf einer Mehrheit, die mindestens drei Viertel der abgegebenen Stimmen umfaßt. Die Satzung kann weder eine andere Mehrheit noch weitere Erfordernisse bestimmen“.

74 A felügyelő bizottság elnökének szavazategyenlőség esetében két szavazata van. MitbestG 29. § (2) bekezdés.

75 Az ügy súlyára jellemző, hogy a legkiválóbb jogtudósok képviselték a kérelmezőket, és a velük ellentétes álláspontot. A kérelmezőknek Badura, Rittner, Rüthers (*Kölner Gutachtens*) adott szakvéleményt, míg a *Bundesregierung* számára Kübler, Schmidt és Simitis (*Frankfurter Gutachtens*) készített állásfoglalást.





vételi jogok kummulációja tekintetében sem. A testület a *Mitbestimmungsgesetz* és a *Betriebsverfassungsgesetz* rendeltetésének és funkciójának összehasonlítása alapján az alábbi következtetésre jutott. Az üzemi alkotmányjog által biztosított munkáltatói befolyás nem érinti és így nem is modulálja a vállalkozás vezetésében való munkavállalói részvételt. Ez csak abban az esetben lenne kimutatható, ha a vállalkozás felügyelő bizottságának és az üzemi tanácsnak érdemi kapcsolódási pontjai lennének. Ez azonban nincs így. Az üzemi alkotmányjog intézményrendszerre nem a vállalkozás alapvető üzleti döntéseinek befolyásolására szolgál, hanem a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek az érvényesítésére. Kétségtelen, hogy van egy-egy kapcsolódási pont, mint például a *Betriebsänderung* intézménye, azonban ebből még nem lehet a részvételi jogok párhuzamosságát, illetve kummulációját igazolni. Lényeges továbbá, hogy a két eltérő rendeltetésű befolyásolási módszer egyike sem jelent „túlparitásos” részvételt.⁷⁶ A testület álláspontja szerint a *Mitbestimmungsgesetz* éppen egy „alulparitásos”, míg a *Betriebsverfassungsgesetz* legfeljebb paritásos részvételi módszert vezet be.⁷⁷

Az Alkotmánybíróság összességében megállapította, hogy a kérelmezők által megnevezett alkotmányos alapjogok nem sérültek, és a *Mitbestimmungsgesetz* mind a tulajdonosok, mind a munkavállalók (koalíciók) alapjogainak megfelel. A testület elismerte, hogy a *Mitbestimmungsgesetz* jelentős változást hozott a gazdaság életében, de maga a részvétel intézménye nem új a német jogban.⁷⁸ Ami az alapjogok érvényesülését és korlátozását illeti, hangsúlyozta, hogy a *Grundgesetz* – szemben a Weimari Alkotmány 151. cikkelyével – nem tartalmaz konkrét normákat a gazdasági életre vonatkozóan. Az alkotmány ennek a területnek a szabályozását rábízta a jogalkotóra, amely az alaptörvény által meghatározott korlátok között szabadon dönthet. Önmagában ez is a demokratikus akaratképzés egyik megnyilvánulása. Magától értetődik, hogy a jogalkotónak a gazdasági rend szabályozását is oly módon kell elvégeznie, hogy az alapjogok érvényesüljenek. Az alapjogok története, funkcióik fejlődése azt igazolja, hogy e jogok mintegy kettős rendeltetésűek. Primer funkciójukban e jogok egyéni alapjogok. Ebben a funkciójában védelmet kell nyújtaniuk az emberi szabadságot különösen veszélyeztető jelenségekkel szemben. Az alapjogok másrésről azonban objektív elvek is (*die Funktion der Grundrechte als objektiver Prinzipien*), amelyek az állam számára annak a követelménynek a teljesítését jelenti, hogy e jogok érvényesülését minden esetben elősegítse. Ennyiben az alapjogoknak létezik egy rend, illetve rendszer- és egy védelmi összefüggése (*Ordnungszusammenhang und Schutzzusammenhang der Grundrechte*).

Az alkotmánybíróság rögzítette, hogy az alaptörvény gazdaságpolitikailag semleges. A tulajdonhoz való jog és a *Mitbestimmungsgesetz* összefüggésében a testület nyomatékosította a tulajdon szociális kötöttségét, amely a tulajdon felhasználásának általános korlátját jelenti.⁷⁹ A jogalkotónak annál erősebb felhatalmazása van a

76 A kérelmezők, illetve a *Kölner Gutachten* álláspontja szerint a *Mitbestimmungsgesetz* konstrukciója valójában túlsúlyt biztosít a nem tulajdonosi oldalnak, és ezáltal sérti a *Grundgesetz* 1., 2., 9., 12. és 14. cikkelyét.

77 Az Alkotmánybíróság azért minősíti „alulparitásos” rendszernek felügyelő bizottság által megvalósuló részvételi módszert, mert a szavazategyenlőségből következhető konfliktust a testület saját kebelén belül oldja meg az elnök kettős szavazati kvótájával. Abban az esetben, ha munkavállalói képviselő lenne az elnök, és egy adott üzleti döntéshez a felügyelő bizottság megtagadja a hozzájárulását, a közgyűlés pótolhatja azt. Az üzemi tanácsban kialakulható szavazategyenlőség esetén pedig az *Einigungsstelle* dönt az adott ügyben, amelynek elnöke pártatlan. Ennek megfelelően ezt a módszert a testület egyszerű paritásos részvételnek minősítette.

78 Az Alkotmánybíróság utalt az 1951-ben megalkotott *Montan-Mitbestimmungsgesetz*re.

79 „Die Bestandsgarantie des Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG, der Regelungsauftrag des Art. 14 Abs. 1 Satz 2 GG und die Sozialpflichtigkeit des Eigentums nach Art. 14 Abs. 2 GG stehen in einem unlöslichen Zusammenhang.“





tulajdonnal való rendelkezés tartalmának és korlátjainak a meghatározására, minél erősebb a tulajdon szociális kötöttsége. Mivel a vállalkozásban rejlő tulajdon erősen szociálisan kötött, a jogalkotó nem alaptörvény-ellenesen alkotta meg a szóban forgó törvényt.⁸⁰ A határozat indokolásának talán leglényegesebb része a munkavállalói részvétel jogalapjának meghatározása. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint, a vállalkozásban meglévő tulajdon szociális kötöttsége abban mutatkozik meg, hogy a termelőeszköz – mint tulajdon – használata érinti a munkavállalók alapjogi szféráját. A testület nyomatékossítja – szemben a *Frankfurter Gutachtens* álláspontjával – hogy a munkavállalóknak nincs birtokukban az alaptörvényből közvetlenül levezethető alapjog, amely a tulajdonosnak a Grundgesetz 14. cikkelyében meghatározott jogát korlátozná, mert erre vonatkozóan nincs kötelező alkotmányos felhatalmazás. A munkavállalókat érintő alapjogok érvényesülését azonban erősíti, ha a jogalkotó egyes törvények által konkretizálja a tulajdon szociális kötöttségét. Ennek egyik eszköze a munkavállalói részvétel szabályozása. A munkavállaló éppen azokat az egyébként nem lényegtelen feltételeket befolyásolhatja, amelyek például a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása alapjogát érintik, és valamennyi szociális reláció tekintetében fontosak.

303. A *Mitbestimmungsurteil* megállapításai rendkívül lényegesek az üzemi alkotmány jogi természete, és alkotmányos megítélése szempontjából.⁸¹ A német jogalkotó élt azzal a felhatalmazással, hogy konkretizálja az alapjogok érvényesülését a gazdasági életben, és ennek egyik szignifikáns intézménye a munkavállalói részvétel, amelynek két területe van, úgymint a társasági jogi és a munkajogi részvétel. Mindazt, amit az Alkotmánybíróság rögzített a társasági jogi munkavállalói részvételre vonatkozóan, adaptálhatók az üzemi alkotmányjogra. Ebből következően a *Mitbestimmungsurteil* megalapozta az üzemi alkotmány intézményrendszerének az alkotmányosságát is. Ami azonban az üzemi alkotmány jogi természetét illeti, nevezetesen a közjogi versus magánjogi minősítést, *Hoyningen-Huene* értékelésére hivatkozhatok, amennyiben egy sajátos kötelmi jogi viszonyról van szó.⁸² Indokolt azonban ennek a sajátos magánjogi intézménynek az egyes elemeit bővebben elemezni,⁸³ az üzemi alkotmány jogi alapjogi értelmezhetősége feltételeként.

Az üzemi alkotmány jog által kialakított ún. *Betriebsverhältnis* alapvető jellemzője, hogy magánjogi kötelem, de ezzel együtt törvény által alapított kötelem (*zivilrechtliches und gesetzliches Schuldverhältnis*). Az előbbi azt jelenti, hogy a munkáltató és az üzemi tanács között a BGB 241. §-a szerinti kötelem áll fenn, utóbbi pedig azt, hogy ennek a jogviszonynak a keletkezéséhez nem szükséges sem szerződés, sem valamiféle sajátos megállapodás. A kötelem törvény rendelkezése alapján áll keletkezik, amennyiben a BetrVG megfelelő szabályai érvényesülnek. Ez közelebbről azt jelenti, hogy a *Betriebsverhältnis* léte független a munkáltató akaratától, ugyanis nem áll eszköz a rendelkezésére, amellyel meg tudná akadályozni az üzemi tanács megalakulását, amennyiben azt a munkavállalói kollektíva elhatározta. A *Betriebsverhältnis* tartós kötelmi viszony, amely felmondhatatlan (*unkündbar*). A jogviszony tartósságát önmagában az üzem, illetve a kollektí-

80 Az Alkotmánybíróság indokolásában többször hivatkozott a *Montan-Mitbestimmungsgesetz* 1967. évi kiegészítésével kapcsolatos korábbi, hasonló jellegű döntésére. Lásd BVerfGE 25, 371 *lex Rheinstahl* (1969).

81 A határozat kritikai elemzését, az egyes álláspontok érintésével lásd Wendeling-Schröder-Spieker 1981, 145–151.

82 MünchArbR/Hoyningen-Huene 1993b, § 292, RdNr. 14–27.; 2000, § 300, RdNr. 14–27.

83 Lásd a Második Rész I. fejezetében a 13. jegyzetet.



va léte jelenti. A jogviszony tartósságának azért van különös jelentősége, mert szoros kapcsolatot jelent a felek között, amely fokozottan megköveteli egymás érdekeinek kölcsönös figyelembe vételét, a lojalitást és általában a *Treu und Glauben* elvének betartását. Ez fejeződik ki a BetrVG 2. § (1) mondatában is.⁸⁴ Ami a felmondás kizárását jelenti, a *Betriebsverhältnis* jelentősen különbözik a többi tartós kötelemtől, amennyiben azok fontos okból felmondással megszüntethetők.⁸⁵ A felmondás kizárása mellett a BetrVG több olyan intézményt is rögzít, amely a *Betriebsverhältnis* tartósságát és folyamatosságát biztosítja.⁸⁶

Mindebből látható, hogy az üzemi alkotmányjog intézményrendszere, beleértve az általa indukált jogviszonyt, valóban csak sajátos, mondhatni *sui generis* magánjogi kötelelemnek lehet tekinteni. Mindehhez még hozzávehetjük, hogy a *Betriebsverfassungsgesetz*, mint *zwingendes Recht* érvényesül mind a munkáltató, mind az üzemi tanács irányában. Ez a sajátosság különösen szembeötlő azokban az esetekben, amikor a törvény megtiltja a feleknek a benne rögzített intézményektől való eltérő megállapodást.⁸⁷ Másrésről, a törvény nem teszi lehetővé az üzemi tanácsot megillető részvételi jogok korlátozását. Ahhoz, hogy az üzemi alkotmányjog jogi természetéhez közelebb juthassunk, illetve rendeltetését feltárhassuk, intézményeinek három relációját kell elemeznünk. Elsőként az üzemi tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét, azaz a részvételi jogokat, másodikként – de ezzel párhuzamosan – a tarifális autonómia és az üzemi alkotmányjog viszonyát, és végezetül az individuális autonómia, azaz a munkavállaló és az üzemi alkotmányjog által biztosított ún. *Betriebsautonomie* relációját.

304. A BetrVG negyedik része meghatározza a munkavállalói részvétel általános szabályait. Ezek a rendelkezések végeredményben az üzemi tanács általános ellenőrzési, kontrollfunkcióját rögzítik (*Überwachungsaufgaben*), amely meghatározott általános munkáltatói köteleességeket és munkavállalói jogokat indukálnak. Ezek közül a legfontosabb a munkáltatót terhelő tájékoztatási és konzultációs köteleesség, valamint a munkavállalót megillető panaszjog. Magát az üzemi tanácsot általános kezdeményezési jog illeti meg. A *Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte* általános kereteinek meghatározásában különösebb eltérést nem találunk a fentiekben elemzett francia szabályozás és a német üzemi alkotmányjog között. A törvény azonban három döntési területen részletesen rögzíti a részvételi jogokat. Ezek a gazdasági, a szociális, valamint a személyügyi döntések.⁸⁸ A gazdasági ügyekben való munkavállalói részvétel egy gazdasági bizottság (*Wirtschaftsausschuss*) közbeiktatásával valósul meg, amely szervet az üzemi tanács gazdasági ügyekben tanácsadó testületeként minősítenek,⁸⁹ de feladata a

84 „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.“

85 Hoyningen-Huene emiatt a *Betriebsverhältnis*t egyenesen a BGB 1589. §-ában szabályozott *Verwandtschaftsverhältnis*hez hasonlítja. MünchArbR/Hoyningen-Huene 2000, § 300 RdNr. 18.

86 Lásd többek között a BetrVG 22. §-át: „In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist.“

87 Lásd ennek elemzését többek között Säcker 1972a, 41–56.; Kissel 1986, 73–80.

88 A törvényi sorrendben először a szociális, majd a személyügyi és végezetül a gazdasági ügyekben való részvételi jogok következnek. A döntések logikai sorrendisége, valamint a részvételi jogok mélysége azonban az általam felállított rendszert támasztja alá. Mindezzel kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy a francia szabályozás is különféle bizottságokról rendelkezik a *comité d'entreprise* szervezetén belül.

89 Tagjai a vállalkozásban munkajogviszonyban állók, és közülük legalább egynek az üzemi tanács tagjának kell lennie. A tagok létszáma legalább három és legfeljebb hét munkavállaló.



törvény által meghatározott ügyekben a munkáltató részére tanácsokat adni. A munkáltatót a bizottság felé tájékoztatási kötelesség terheli, amelynek súlyát az adja, hogy amennyiben nem, vagy nem kellő időben, illetve nem megfelelő tartalommal teljesíti a munkáltató, úgy ebben a konfliktusban az *Einigungsstelle* dönt. Azaz, a munkáltató nem szabadulhat e viszonylag enyhe súlyú kötelessége alól. A tájékoztatás tárgyát a BetrVG 106.§ (3) bekezdése tartalmazza, de ezen túlmenően a munkáltatót minden olyan kérdésben terheli tájékoztatási kötelesség, amely a munkáltató személyében bekövetkező változással (*Betriebsübergang*), a csoportos létszámcsökkentéssel (*Massenentlassung*) összefüggésben valamilyen gazdasági tárgyú intézkedést indukálnak. Lényeges azonban, hogy ezeknek a területeknek nem annyira a gazdasági természetű döntések tekintetében megnyilvánuló részvételi jogok relációjában van jelentősége, hanem sokkal inkább e döntések szociális, valamint személyügyi vonatkozásaiban.

A részvételi jogok érvényesülésének talán legfontosabb területe a munkáltató szociális jellegű döntéseiben való munkáltatói részvétel.⁹⁰ A BetrVG 87. § (1) bekezdésének felvezető mondata azonban általában is tükrözi az üzemi alkotmányjog helyét a munkáltatói jogok korlátozása tekintetében. Az üzemi tanácsot az együttes döntés joga ugyanis csak abban az esetben illeti meg, ha az adott döntési területre nincs hatályban törvényi vagy tarifális rendelkezés. Ennek megfelelően szól az irodalom a törvényi, illetve tarifális rendelkezés primátusáról, vagy fenntartásáról. Ennek a rendelkezésnek az az alapja, hogy a munkavállalói érdekek a munkáltató gazdasági fölényével szemben tényleges védelemben részesüljenek. Ezt a jog több módon érheti el. A jogalkotó meghozhatja az eltérést nem engedő vagy a relatív diszpozitív normáit, vagy a védelem beilleszkedik a koalíciós-tarifális rendszerbe. A gyakorlati végeredmény azonos, a munkáltató kötve van mind a jogszabályhoz, mind a tarifaszerződéshez. Ezzel összefüggésben utalok a BetrVG 77. § (3) bekezdésére, amelynek értelmében a munkabér és egyéb munkafeltételek általában nem lehetnek az üzemi megállapodás tárgyai, amennyiben azt tarifális megállapodás szabályozza, vagy szokás szerint ily módon szabályozzák, feltéve, hogy az üzemi megállapodást maga a tarifaszerződés megengedi. Amennyiben tarifális megállapodás megléte esetén mégis van ilyen szabályozás, a BAG újabb döntése értelmében⁹¹ a szakszervezet számára biztosított a tarifaszerződéssel ellentétes üzemi megállapodással szembeni keresetet (*Unterlassungsanspruch*). Ez a határozat meglehetősen nagy vitát váltott ki.⁹² Többben úgy vélték, hogy a BAG, mint egy „*Ersatzgesetzgeber*” járt el, hiszen sem a TVG, sem a BetrVG, sem a BGB rendelkezései nem tettek lehetővé a szakszervezet számára ilyen jellegű fellépést, és a szakszervezetek egyre erősödő követelése ellenére, ez a kíváncsi elutasításban részesült.⁹³ Ezt pótolta határozatával a BAG. A határozattal egyet nem értők ugyanakkor annyiban helyeselték a döntést, hogy a GG 9. cikkelyébe foglalt alapjog közvetlen hatállyal rendelkezik, azaz nemcsak a jogalkotót és a végrehajtó hatalmat, hanem a magánszemélyt is kötelezi. Kétségtelen azonban, hogy a hivatkozott döntésig a jogalkalmazás nem tartotta a GG. 9. cikkelye megsértésnek az ilyen jellegű üzemi megállapodást, mondván, hogy a megállapodás ellenére a koalíciós szabadság joga érvényesült. Mint ahogy *Trappehl* és *Lambrich* hangsúlyozza, a BAG ezzel döntésével egy lépéssel to-

90 Hoyningen-Huene ezt a területet a részvétel központi magjának, egyenesen szívének nevezi. Hoyningen-Huene 1993a, 233.

91 Lásd BAG 1 ABR 72/98 (Baden-Württemberg) vom 20. 4. 1999.

92 Lásd erről részletesen Trappehl-Lambrich 1999, 3217–3224.

93 Trappehl-Lambrich 1999, 3218.



vábbment.⁹⁴ A BAG álláspontja szerint a tarifális autonómia abban az esetben sérül, ha az üzemi megállapodás kifejezetten azt a célt szolgálja, hogy a tarifaszerveződést, mint egyfajta kollektív rendet megalapozó jogi aktust hatásában kiszorítson és ezáltal központi funkciójától megfoszson.⁹⁵

305. Természetesen a szakszervezet abbahagyás iránti keresetének magától értetődő feltétele a munkáltató tarifális kötöttsége, valamint az érintett munkavállalók szakszervezethez való tartozása. Ez a triviális feltétel egy szempontból rendkívül lényeges. A tárgyaló ítélettel összefüggésben többen azt a véleményüket hangoztatták, hogy általa vége az ún. „*Bündnisse für Arbeit*”⁹⁶ ideájának. Mások viszont éppen arra hivatkoztak, hogy a munkavállaló, illetve az üzemi tanács választás előtt áll, mert amennyiben valamilyen érdek mentén el kívánnak térni a tarifális munkafeltételektől,⁹⁷ azzal a következménnyel kell számolniuk, hogy akár az egyéb területen meglévő koalíciós védettségük is veszélybe kerül. Másképpen fogalmazva, ha a szakszervezet nem engedi meg az eltérő megállapodást, vagy legalábbis hallgatólagosan nem adja beleegyezését, a tarifális kötöttségtől való menekülés útjai megszűntek. Ezt a döntést általában úgy jellemzik, hogy a jogalkalmazás mintegy többethatalommal ajándékozta meg a szakszervezetet, de egyben nagyobb felelősséget is rótt a kollektív munkajog alanyaira. A *Bündnisse für Arbeit* ideája sokkal érzékenyebbé vált, és egyértelműen erősítette a tarifamentes területeken is a szakszervezetek befolyását.

Az 1999. évi BAG határozat végezetül azért is kiemelkedő jelentőségű, mert gyakorlatilag „átírt” egy korábbi határozatot, nevezetesen a nagy vitát kiváltott *Viesmann*-határozatot.⁹⁸ Ennek az ügynek az érdekességét az adta meg, hogy a munkáltatónál – amely egyébként olyan munkaadói szövetség tagja volt, amelyre ágazati kollektív szerződés hatálya kiterjedt – csupán 5% volt a szervezett munkavállalók aránya, és ennek megfelelően volt reprezentált a szakszervezet az üzemi tanácsban is. A munkáltató új üzemét nem Németországban, hanem Csehországban szeretne volna beindítani, a magas otthoni költségek miatt. Ezt megakadályozandó, az üzemi tanács a munkáltatóval olyan üzemi megállapodást kötött a „*Bündnisse für Arbeit*” szellemében, amelyben ugyan a tarifaszerveződésben foglaltakhoz képest ugyan kedvezőtlenebb feltételek voltak – különösen a munkaidő hossza és a változatlan munkabér vonatkozásában –, de ezzel szemben a munkáltató megfelelő köteleességet vállalt a munkajogviszony megszüntetése visszaszorítása tekintetében. Az IG Metall abbahagyás iránti keresetet nyújtott be egyrésről a munkáltató ellen, valamint kérte a nem szervezett üze-

94 Indokolt az erre vonatkozó indokolást idézni. „*Die tarifliche Regelungsbefugnis sei nichts daran beeinträchtigt, wenn eine Koalition daran gehindert werde, Tarifrecht zu halten. Eine Einschränkung oder Behinderung der Koalitionsfreiheit liege vielmehr auch in Abreden oder Maßnahmen, die zwar nicht die Entstehung oder den rechtlichen Bestand eines Tarifvertrages betreffen.*”

95 Elemzi Trappehl-Lambrich 1999, 3222.

96 A *Bündnisse für Arbeit* intézménye alatt egy általános megállapodást értenek a szakszervezeti szövetségek és a munkáltatói szövetségek között, elsősorban a munkanélküliség elleni küzdelemben. Ez a szövetség többek között azért is jött léte, hogy megállítsák a német vállalkozások egyre nagyobb méretű külföldre történő kitelepülését. Ebből következően a szövetség valamiféle „adok-kapok” jellegűt öltött, hiszen a munkáltatók magatartásával szemben a munkavállalók bizonyos áldozatot vállaltak, különös tekintettel a munkabérek emelkedésének elmaradására, illetve a hosszabb munkaidő elfogadására. Ezért a *Bündnisse für Arbeit* megítélése nem egyértelműen pozitív.

97 Különösen a tarifális bértől és a munkaidőtől, mint a tárgyaló esetben is.

98 Az ArbG Marburg határozatát lásd NZA 1996, 1331; az ArbG Frankfurt a. M. határozatát a NZA 1996, 1340. A határozatok elemzését lásd Kort 1997, 1476–1481.

mi tanácsstagok visszahívásának elrendelését, súlyos kötelességszegés miatt.⁹⁹ A bíróság határozatában megállapította ugyan az üzemi tanács tagjainak kötelességszegését, de ezt nem tartotta olyan mértékűnek, hogy a BetrVG 23. § (1) bekezdésében foglaltak alkalmazása indokolt lenne. A bíróság megállapította azt is, hogy a munkáltató megsértette a tarifális autonómiát, ám a BetrVG 23. § (3) bekezdése értelmében az üzemi rend nem sérült. Végezetül a testület arra a következtetésre jutott, hogy a szakszervezetek számára azért nem ad helyt az abbahagyási keresetben foglaltaknak, mert ugyan a munkáltató valóban hibásan járt el a GG 9. cikkely (3) bekezdése tekintetében, amennyiben a szervezett munkavállalókkal szemben olyan megállapodást kötött, amely hatással van a már meglévő kollektív megállapodásra, sőt adott esetben annak megszűnéséhez is vezethet, de az abbahagyási keresetnek csak olyan megállapodások esetében lehet helye, amelyek kifejezetten azzal a céllal jönnek létre, hogy az említett alkotmányos alapjogot kijátsszák. Amennyiben viszont csak „közvetett hatás” mutatható ki, a keresetet nem tartja alaposnak. Ez a határozat számos ellentmondást hordoz magában. Az egyik legmélyebb konfliktus a TVG 3. §-ában rejlik, amennyiben a tarifális kötöttség csak a tarifaszerveződés alanyira terjed ki.¹⁰⁰ Ebben a kontextusban meg kell különböztetni a szervezett és a nem szervezett munkavállalókat, amennyiben utóbbiak vonatkozásában a tarifaszerveződés nem érvényesül közvetlenül és kötelezően. Az adott konkrét esetben tehát a munkáltató és a több mint 90%-ban nem szervezett munkavállalók közötti megállapodás – munkaidő hosszabbítás cserében a munkahelyek nagyobb biztonságáért – szintén csak ebben az összefüggésben, nem sérti a kollektív munkajog eszméjét.¹⁰¹ Egy ilyen megállapodásnak van azonban egy általános korlátja, nevezetesen az egyenlő megítélés generális követelménye. Mind a mai napig kérdéses tehát, hogy a német tarifális kötöttség szabályozásában benne rejlő egyenlőtlenség veszélye – mint a német tarifális rendszer immanens része – sérti-e az általános egyenlő megítélés elvét.¹⁰²

A két ítélet rendkívül kényes területet érint, és önmaga tartalmában mindkető rendkívül összetett strukturális problémákra világít rá. Nem túlzás azt állítani, hogy magáról a német kollektív munkajog egész rendszeréről van szó, nevezetesen a tarifális-koalíciós és az üzemi alkotmányjogi rendszer jelen tartalommal való fenntartásáról.¹⁰³ A vita régóta hol csekélyebb, hogy nagyobb intenzitással folyik, és ebben a folyamatban mindenképpen figyelemreméltóak Wank javaslatai a kollektív munkajog duális szerkezetével összefüggésben.¹⁰⁴ Kiemeli, hogy a munkaszervezeten belüli munkavállalói képviselő az alkotmány szintjén nem részesül támogatásban – szemben a koalíciós szabadsággal. Ebből következően a koalíciós rendszernek csakis, mint kiegészítője jöhet szóba. Mivel a BetrVG mintegy kettős korlát alá veszi a munkaszervezeten belüli munkavállalói részvételt a tarifális rend-

99 A szakszervezet az *Unterlassungsanspruch* alapjaként a BetrVG 23. § (3) bekezdését, míg a visszahívás iránti kérelme tekintetében a 23. § (1) bekezdését jelölte meg

100 Lásd erről MünchArbR/Löwisch/Rieble 2000, § 268.

101 Kort 1997, 1477.

102 E helyütt nem elemzem azt a problémát, hogy a tarifaszerveződés és az egyéni munkaszerveződés tekintetében meglévő *Günstigkeitsprinzip* elve elméletileg nem érvényesül a tarifaszerveződés és az üzemi megállapodás tekintetében. A gyakorlatban azonban – mint a *Viessman* eset is jelzi – ez adott esetben megkérdőjelezhető. Vitatott továbbá a *Günstigkeitsprinzip* értelmezése, amennyiben csak az egyén, vagy egy adott csoport vonatkozásában is vizsgálható.

103 Lásd többek között az újabb irodalomból Hanau 2002, 1240–1243.; Adomeit 2001, 1033–1035.; Däubler 1998, 2573–2574.

104 Wank 1996, 2273–2282. Ugyanerről a témáról lásd korábbról Papier 1987, 988–994.



szerral szemben, ugyanakkor megfigyelhető egy bizonyos „*Tarifflicht*”, amely a tarifaszervezők funkcionális deficitjéhez vezet, Wank mindenképpen erősítené – már csak a rugalmasság érdekében is – az üzemi alkotmányjog intézményeit. Jellemző azonban, hogy a lehetséges változás magjának a TVG 3–4. §§ koncepcionális megváltoztatását tartja.

306. Az üzemi alkotmányjogi munkavállaló részvétel másik markáns területe a munkáltató személyügyi döntéseinek befolyásolása. Míg a szociális ügyek elsősorban a koalíciós-tarifális és az üzemi alkotmányjogi rendszer kollízióját hozza felszínre, addig a személyügyi döntések befolyásolása ismételten a participációban megnyilvánuló kollektív hatalom és a munkáltató jogai közötti ütközésre, továbbá az egyedi intézkedések tekintetében bizonyos esetekben az egyéni és a kollektív autonómia súrlódására irányítják a figyelmet. A személyügyi döntésekben való részvétel két egymással szervesen összefüggő részből áll, nevezetesen az általános részvételi jogokból és a munkáltató egyedi intézkedéseinek a befolyásolásából. Ami az általános – kollektív jellegű – participációt illeti, túlzás nélkül állítható, hogy a munkáltató a vállalkozás foglalkoztatási struktúráját érintő egyetlen kérdésben sem kerülheti meg az üzemi tanácsot. A részletek mellőzésével utalok rá, hogy a BetrVG 2001. évi módosításának ezen a területen talán az egyik legfontosabb rendelkezése, a foglalkoztatás biztonságára vonatkozó intézkedésekben történő befolyás erősítése, amely már-már közjogi elemeket is tartalmaz.¹⁰⁵ Viszonylag kevés módosításon esett keresztül a személyügyekben való részvétel egyik legfontosabb intézménye az ún. *Auswahlrichtlinien*.¹⁰⁶ Ez tulajdonképpen egy preferencia-szabály, amelynek a kialakításában az üzemi tanácsnak jóváhagyási joga van. A személyi kiválasztás rendszerének valójában az egyéni személyügyi döntések vonatkozásában van kiemelkedő szerepe, ugyanis ennek a megsértése lehetetlenné teszi a munkáltató tervezett intézkedéseit.

A munkáltató személyügyi döntéseiben való részvétel súlyát – a kollektív jogi előkészítés után – az egyéni intézkedésekben történő üzemi tanácsi részvétel jelenti. A BetrVG 99 – 104. §§ meghatározó súlyúak az üzemi alkotmányjog rendszerében, és jelentősen hozzájárulnak ahhoz, hogy egyes – e rendelkezések hiányában ambivalens megítélésű – szociális jogok érvényesíthetősége felerősödött. A szabályok egy része a munkáltató tájékoztatási köteleességét, valamint az üzemi tanács jóváhagyását írja elő. A törvény pontosan meghatározza azokat a tényállásokat, amikor az üzemi tanács megtagadhatja hozzájárulását, ilyenkor a munkáltató a munkaügyi bíróságtól kérheti a jóváhagyás pótlását. E munkáltatói köteleesség teljesítésének elmulasztásához súlyos anyagi következmények járnak (*Zwangsgeld*), valamint az üzemi tanács kérheti a munkaügyi bíróságtól az egyedi munkáltatói intézkedés felfüggesztését. Ebben a körben a befolyásolás egyik szignifikáns területe a munkáltató általi felmondásnál való *Mitbestimmung* biztosítása. A BetrVG 102. § (1) bekezdése feltűnően markáns megoldást választott, amennyiben a felmondás az üzemi tanács meghallgatása nélkül érvénytelen. Ezen túl a (3) bekezdés felsorolja azokat a tényállásokat, amikor az üzemi tanács elmentmondhat a munkáltató jognyilatkozatának. A munkáltató ennek ellenére megszüntetheti a munkajogviszonyt, azonban döntése megtámadása esetén, ennek el-

105 A BetrVG 92a. § értelmében az üzemi tanács minden, a foglalkoztatás stabilitását érintő kérdésben javaslatot tehet a munkáltatónak, aki köteles azt megvitatni. A tárgyalásokba bármely fél bevonhatja a munkaügyi hivatal képviselőjét.

106 A változás abban áll, hogy a korábbi 1000 munkavállalót foglalkoztató munkáltató helyett, a hatályos törvény szerint már 500 munkavállaló esetében is követelheti az üzemi tanács a kiválasztási irányelvek elkészítését, és az abban való részvételt.





járási jogi konzekvenciái eltérőek lesznek ahhoz képest, mintha az üzemi tanács mintegy hozzájárulásával mondott volna fel. A jogalkotó szándékát jelzi, hogy az ebben a körben felmerült konfliktust nem automatikusan, hanem üzemi megállapodás alapján utalja az ún. *Einigungsstelle* elé.

Végezetül érintenem kell az ún. *erzwingbarer Sozialplan* intézményét, amely a munkáltató gazdasági döntéseinek következményeképpen hozott személyügyi intézkedéseivel kapcsolódik. Az ún. *Betriebsänderung* intézményéhez kapcsolódó szociális terv célja, hogy a munkavállalókat érhető esetleges szociális hátrányokat kiegyenlítsen. Amennyiben a munkáltató és az üzemi tanács nem tud megállapodni a terv elkészítésében, illetve tartalmában, az üzemi tanács – meghatározott feltételek esetén – kikényszerítheti az *Einigungsstelle* előtt a terv elkészítését, és annak tartalmát. Ezt a döntést mind a munkáltató, mind a munkavállaló megtámadhatja. A szociális terv jogi természetét illetően egy üzemi megállapodás, amely azonban néhány sajátossággal rendelkezik. Közvetlenül kötelező hatálya van, azaz a munkavállalónak igénye keletkezik a tervben foglalt szociális ellátások teljesítésére. Mind a mai napig vitatott, hogy a *Sozialplan*, mint különleges üzemi megállapodás felmondható-e, ez az egyoldalú jognyilatkozat összeegyeztethető-e a szociális terv rendetetésével. Az uralkodó álláspont, valamint a jogalkalmazás értelmében a válasz tagadó.

307. Az üzemi alkotmányjog rendszerével összefüggésben utalnom kell még egy lehetséges kollízióra, amely az egyéni munkavállaló és az üzemi tanács között merülhet fel. Ez a probléma egyáltalán nem új keletű, és az 1972-ben közzétett észrevételek az éppen hatályba lépett üzemi alkotmányjogi törvénnyel voltak összefüggésben.¹⁰⁷ A probléma gyökere a részvételi jogok kötőereje harmadik személyek irányába. Amennyire egyértelműnek tűnik napjainkra a *Günstigkeitsprinzip* elvének maradéktalan érvényesülése a tarifaszereződés és a munkaszereződés viszonylatában, olyannyira ambivalens az üzemi megállapodás, illetve az üzemi tanács részvételi jogával történő munkáltatói intézkedés hatása az egyéni munkavállalóra („*Drittbeziehungen in der Betriebsverfassung*”)¹⁰⁸ Azon túlmenően, hogy ez a kérdéskör ismét felbolygatja az üzemi alkotmányjog egész szerkezetéről alkotott képet, alapjogokat is érint. A kiindulópont az üzemi alkotmányjog alapjogviszonya, a *Betriebsverhältnis*. Az uralkodó álláspont és a jogalkalmazás szerint ez egy „*schuldrechtliches Innenverhältnis*” az üzemi tanács és a munkáltató között. Ebből könnyen levonható az a következtetés, hogy az üzemi tanács saját nevében jár el, gyakorolja a törvényben rögzített jogokat, és ez egyben saját felelősségét is megalapozza. Ezzel szemben többen azt hangsúlyozzák, hogy az üzemi tanács a munkaszervezethez tartozó munkavállalók érdekében jár el, és ezt fejezi ki a BetrVG negyedik része, amely szó szerint a munkavállalók részvételéről szól: „*Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer*”. Az mindenestre vitán felül áll, hogy az üzemi alkotmány főszereplői a munkáltató és az üzemi tanács, és kérdés, hogy minek minősül a munkavállaló. *Hoyningen-Huene* ebben a képletben a munkavállalót harmadikként vizsgálja, és azt elemzi, hogy ebben a relációban hogyan kezeli

107 Dietz már 1957-ben publikálta „*Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeitsrecht*” címmel a munkavállalói képviseletben rejlő különféle ellentmondásokat. (In *Schriften der Gesellschaft für sozialen Fortschritt* Bd. VI., 1957) Hivatkozva Blomeyer 1973, 147.; Ugyanez a probléma később markánsan megjelenik Richardinál. Lásd Richardi 1968, 358–360. Lásd továbbá Blomeyer 1973, 147–174.

108 Lásd ilyen címmel Hoyningen-Huene 1992b, 355–367.



a BetrVG a munkavállaló jogállását.¹⁰⁹ A törvény jogkövetkezményekre vonatkozó rendelkezéseiből kiindulva, megkülönböztet valódi és egyéb részvételi jogokat. Az előbbiek munkáltatói megsértéséhez a törvény a munkáltatói intézkedés érvénytelenségét rendeli, míg utóbbihoz nem. A jogalkotó ez utóbbi tényállásokhoz nem rendelt konkrét egyéb jogkövetkezményeket, legfeljebb a munkavállaló kártérítési követeléssel élhet.¹¹⁰ A munkáltatói intézkedés szempontjából indifferens a munkavállalók bizonyos hányadának az a lehetősége, hogy a kötelességét súlyosan megsértő üzemi tanács visszahívását kezdeményezzék. Hoyningen-Huene mindebből azt a következtetést vonja le, hogy az üzemi alkotmányban megnyilvánuló kollektív érdek mellett párhuzamosan ott futnak az egyes egyéni érdekek, és nem egyszer megfigyelhető, hogy a kollektív érdekek az egyéni érdekekkel egyenesen szembe mennek.

További kérdés, hogy a munkaszervezeten kívülre – mint példának okáért egy potenciális munkavállalóra – hogyan hat az üzemi alkotmányjog rendszere. Jó példa erre a már említett *Auswahlrichtlinie*, amely rendelkezhet bizonyos álláshe-lyek betöltésének feltételéről. Ebben segítségül lehet az egyenlő megítélés követelménye, amelyet a BetrVG 2001. évi módosítása megerősített. A munkáltató és az üzemi tanács – amennyiben csak a BetrVG 95. §-át vesszük alapul szó szerinti értelmezésben – bármilyen megállapodást köthet, így korlátokat szabhat olyan körülmények tekintetében, amelyek az egyenlő megítélés követelménye tükrében legalábbis kétségesek. Ennek azért lehet jelentősége, mert e megállapodás tekintetében a törvény bírói felülvizsgálatot nem tesz lehetővé. Nyilvánvaló azonban, hogy ez a szabad mérlegelés korlátok között érvényesülhet, részint a BetrVG más rendelkezései, részint az alkotmányos alapjogok által. A munkavállaló ez irányú kereseti lehetősége hiányának mégis azért van jelentősége, mert az üzemi tanács elsődleges feladata a *Belegschaft* érdekeinek védelme.¹¹¹ Mindebből következően a BAG nem *Inhalts*-, hanem *Billigkeitskontrolle* alá vonja e megállapodásokat. Mindenesetre az egyéni és a kollektív érdekek paralel megjelenése, és a jogalkotó közvetett megoldási technikái a konfliktusok feloldására is a tarifális-koalíciós rendszer felé tolja a kollektív munkajog súlypontját, anélkül, hogy – legalábbis egyelőre – gyengítené az üzemi alkotmányjog szerepét.

e) „Üzemi alkotmányjog” a magyar munkajogban – előzmények nélkül, bizonytalan jövővel, légius térben

308. A Munka Törvénykönyve a hazai jogba szinte minden előzmény nélkül vezette be az üzemi alkotmányjog intézményrendszerét. A törvény hivatalos indokolása meglehetősen szűkszavúan csupán annyit mond, hogy a jogalkotó „a munkavállalóknak a munkáltató vezetésében való részvételét biztosítja”. Ennek értelmében a munkavállalók a munkáltatóknál üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat választhatnak, akik a munkavállalókat megillető részvételi jogokat gyakorolhatják. Az indokolás megfogalmazása azonban meglehetősen pontatlan. Mint ahogyan a fentiekben tárgyaltuk, „a munkáltató vezetésében” való részvétel korántsem a szűkebb értelemben vett munkajogi participációt jelenti, hanem a különfé-

109 Hoyningen-Huene 1992b, 358–364.

110 Az további kérdés, hogy az üzemi tanács – mint ilyen –, vagy az egyes tagok felé.

111 Ennek elemzését lásd Blomeyer 1973, 164–166.



le gazdasági társaságok vezető szerveiben való munkavállalói részvételt is. Az Mt. nyilvánvalóan nem a társasági jogi részvételt, hanem csak a munkajogi munkavállalói részvételt jelenti.¹¹²

Mint ahogyan utaltam rá, az üzemi alkotmányjogi értelemben vett munkavállalói részvételnek 1945-től Magyarországon különösebb előzményét nem találjuk. Azok a szervezetek, amelyek a hatályos szabályozásban szereplő üzemi tanácsokhoz hasonló elnevezéssel működtek, általában nem ezt a feladatot valósították meg. Így például az 1945-ben rendeleti úton kialakított „üzemi bizottságok” rendeltetése a vállalkozások politikai-gazdasági ellenőrzése volt.¹¹³ Már ebben az időszakban is érezhető volt a szakszervezetek befolyásolási törekvése az üzemi bizottságok munkájába és így általában a munkaszervezeteken belüli fellépésre. Ez a későbbiekben a szakszervezetek egységesítésével még jobban felerősödött. A munkavállalói participáció hazai történetének sajátos fejezete volt az 1956-ban megalkotott rendelet a munkástanácsokról. Azért is érdemes szólni e testület rendeltetéséről és funkciójáról, mert napjainkban is érezhető bizonyos nosztalgia e modell megvalósítása iránt. Az 1956-ban létrehozott munkástanács nem egyszerűen a munkavállalói részvételt biztosította a munkahelyen, hanem ezek a testületek az ipari vállalatok általános vezetését látták el. A közvetlen és titkos választás útján kialakított tanácsok hatásköre eleinte rendkívül széles volt, gyakorlatilag felölelte a vállalkozás vezetésének valamennyi fázisát. Meglehetősen ellentmondásos volt a vállalat igazgatójának és a munkástanácsnak a kapcsolata, ugyanis annak ellenére, hogy az igazgatót „a felettes állami szerv” nevezte ki és mentette fel, e jogi aktusok hatályosságához a munkástanács egyetértésére volt szükség. A rendelet értékelésekor mindenképpen figyelembe kell venni megjelenése időpontját: 1956. november 24. Tehát még nem telt el egy hónap az októberi forradalom leverésétől, és ugyan a jogszabály politikai töltésű indokolása a „szocialista demokrácia gyakorlati megvalósulásáról szól”, a munkástanácsok vezetői funkciójának szabályozása mellett egyáltalán nem feledkezik meg a központi vezérlés hatékonyságának biztosításáról sem.¹¹⁴ Ezt azért szükséges kihangsúlyozni, mert ez a modell – természetesen más gazdasági és politikai környezetben – kísértetiesen megismétlődik mintegy három évtized múlva 1985-ben, a szocialista vállalati struktúra kudarcba fulladt átmentési kísérlete során.

Az 1956-ban megalkotott rendelet egy év múlva hatályát veszítette, és 1957. november 17-én az üzemi tanácsokat olyan feltételekkel hozták létre egy kormányhatározat által, hogy e testületek mintegy két esztendőn belül maguktól számolódtak fel. Az üzemi tanácsok összetétele is jól tükrözte a megváltozott helyzetet, tagságuk kétharmada kizárólag szakszervezeti tisztségviselő lehetett, és csak egyharmaduk volt választott tag. Míg az 1956-ban létrehozott munkástanácsoknak – magától értetődően – nem volt tagja az igazgató, addig az üzemi tanácsoknak „hiva-

112 Ezzel a megoldással nem tévesztendő össze az a technika, amely lehetőséget biztosít a munkavállalók számára a vállalkozás eredményéből való részesedésre. Az Amerikai Egyesült Államokból a II. világháborút követően elindult munkavállalói részvénytörvényprogram csakhamar Európában is megjelent, azonban igazán gyökeret verni még az EU törekvései ellenére sem tudott. Hazánkban a munkavállalói rész tulajdonosi programról szóló 1992. évi XLIV. törvény rendelkezik erről. Ezzel összefüggésben ki kell emelnünk, hogy a részvényprogram alapján nem valamiféle munkavállalói participáció jelenik meg, és ez a technika némileg különbözik a tradicionális gazdasági társasági jogi részvételtől is. A munkavállalói részvényprogram alapján egyszerűen arról van szó, hogy a munkavállalók meghatározott vagyon erejéig részesednek a vállalkozás kockázatában – tehát eredményeiben és veszteségeiben egyaránt – és e vagyoni hányadnak megfelelő mértékben lehet beleszólásuk a vállalkozás vezetésébe.

113 Kiss 1995b, 34.

114 Kiss 1995b, 43.



taluk, illetve tisztségük folytán” az igazgató, a főmérnök, a főkönyvelő, az MSZMP és a KISZ titkárai is tagjai voltak.¹¹⁵ A szakszervezetektől független, vagy legalábbis a szakszervezetekkel párhuzamos mintegy belső munkavállalói képviseleti struktúra kialakítása utoljára 1964-ben merült fel, azonban ez az akkori MSZMP konzervatív csoportjának ellenállásán megbukott.¹¹⁶ Ennek ellenére 1963-ban a kormány és a SZOT közös határozata által még egyszer rövid időre felélesztették az üzemi tanácsokat, amelyeknek hatásköre szinte semmiben sem különbözött az 1957-ben létrehozott testületekétől, összetételük is csak annyiban, hogy a határozat nem írta elő kötelezően a szakszervezeti tisztségviselők részvételi arányát. A munkavállalói érdekképviselet monolitikus modellje lényegében nem változott meg azáltal, hogy az 1970-es évek végétől az Mt. kibővült és lehetővé vált – ugyan meglehetősen szűk körben – az ún. „közvetlen dolgozói részvétel”. A munkavállalókat mintegy kollektíve megillető jogok azonban csak javaslatételre és véleményezésre terjedtek ki. A szándék komolytalanságát jól mutatja, hogy a „dolgozók közössége” e jogokat vagy közvetlenül, vagy közvetetten gyakorolhatta, és a szabályozás szerint közvetett fórum lehetett a szakszervezet munkahelyi szerve is.¹¹⁷

309. Az 1992-ben hatályba lépett új Munka Törvénykönyve politikai kompromisszum eredményeképpen illesztette be rendszerébe az üzemi alkotmányjogi szabályokat. A törvény második részének IV. fejezete „a munkavállalók részvételi joga” cím alatt rendkívül elnagyoltan rendezi az üzemi alkotmányjog anyagi jogi és eljárási jogi kérdéseit. Formálisan tehát az üzemi alkotmányjog beilleszkedett a magyar munkajog rendszerébe, ám az alábbiakban indokolt azt is megvizsgálni, hogy tartalmában integráns része-e a kollektív munkajognak az üzemi alkotmányjog intézményrendszere. Az eddig elemzett megoldásokban különös hangsúlyt kap a tarifális-koalíciós rendszer és az üzemi alkotmányjog viszonya, különösen ott, ahol az üzemi alkotmányjog intézményes szabályozásban részesült (mint pl. Németországban). Megfigyelhető az előbbi primátusa, azonban minden ország szabályozása és jogalkalmazása ügyelt arra, hogy a kollektív munkajog e két elemének a szervezeti és funkcionális összemosódását elkerülje.¹¹⁸

Álláspontom szerint ezt a hazai szabályozásban nem sikerült megvalósítani. A koalíciók és a munkavállalói részvétel szabályozása nemcsak a szervezeti összecsúszást teszi szükségessé, hanem ezen túl megkérdőjelezi a szabályozás egészének hatékonyságát is. Általában elmondható, hogy a „szakszervezet nélküli üzemi tanács”, a pontosan meghatározott részvételi jogi katalógusa hiányában, meglehetősen céltalan intézménnyé válik. A probléma gyökerét többben az Mt. 49. § (3) bekezdésében látják, amelynek értelmében az üzemi tanácsi választáson a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet tagjai közül önállóan állíthat jelöltet.¹¹⁹ A megoldás egyébként nem ismeretlen, és önmagában nem ez okozza a koalíciók és az üzemi tanácsok közötti interferenciát. A két rendszer összemosódása, mondhatni egymásrautasága az Mt. 29. § (2) bekezdésében, 33. §-ában, valamint a 65. § (1) bekezdésében együttesen rejlik. Láttuk, hogy az Mt. főszabályként a szakszervezetek reprezentativitását a szakszervezet által állított jelöltnek az üze-

115 Kiss 1995b, 44.

116 Nyers 1988.

117 Lásd 1967. évi II. törvény 10/A. §-át.

118 Összehasonlító elemzésben lásd Kiss 1995c.

119 E mellett az Mt. 49. § (4) bekezdése alapján jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább tíz százaléka, vagy legalább ötven választásra jogosult munkavállaló is.



mi tanácsi választáson elért eredményéhez köti. A kollektív szerződéskötési képesség szintén ennek az eredménynek a függvénye. Ehhez képest az Mt. 65. § (1) bekezdése értelmében „az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök hasznosítása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok felhasználása tekintetében”. E megfogalmazással összefüggésben óhatatlanul felmerül a kérdés: miért szükséges az üzemi tanács e jogköre gyakorlásához a kollektív szerződés létét, illetve tartalmát feltételként meghatározni. A 65. § indoklásában a jogalkotó a következőket rögzítette: „Lényeges ezzel kapcsolatban hangsúlyozni, hogy az üzemi tanácsnak ma a kollektív szerződésben már meghatározott szociális és jóléti célú pénzeszközök felhasználásával kapcsolatban van együttdöntési joga. Az ezen kívül eső döntéseit a munkáltató önállóan hozhatja meg”. Egyelőre tekintsünk el attól, hogy a jogalkotó meglehetősen sajátosan értelmezte az Mt. 65. § (1) bekezdését, amelyet később a jogalkalmazás megerősített.¹²⁰ Az Mt. hivatkozott rendelkezéseiből az alábbi következtetés vonható le. A munkáltatónál képviselttel rendelkező szakszervezet számára alapvető, hogy a munkáltatónál legyenek üzemi tanácsi választások, e választások érvényesek és eredményesek legyenek, és jelöltjeik annyi szavazatot kapjanak, amely elegendő legyen a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességéhez. Ezt követően olyan tartalommal kell a kollektív szerződést megkötni, hogy a jóléti célú pénzeszközök, illetve az ilyen jellegű intézmények mértéke, száma, értéke, rendeltetése stb., a kollektív szerződésben szerepeljen. Ennek hiányában a munkáltató az üzemi tanács bevonása nélkül dönthet.

A jogalkotó ezt a folyamatot az Mt. 165. § (1) bekezdésével támasztja alá, amelynek értelmében a munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltató a munkavállaló részére ezen túlmenően is támogatást nyújthat. A törvénynek ez a rendelkezése, továbbá kissé anakronisztikus indokolása is zavart okoz. A jogalkotó álláspontja szerint ugyanis, „a szociális támogatások formáját, illetve össz-mértékét normatív módon határozzák meg. Ennek formája a kollektív szerződés. A munkáltató ilyen juttatásokra nem köteles, de ha ilyen célra és nem egyedi ügyekre pénzt különít el, kollektív szerződés szabályozása szükséges”. Attól eltekintve, hogy a jogalkotó nem ad választ arra a kérdésre, hogy mi a teendő abban az esetben, ha nincs kollektív szerződés, sőt szakszervezet sincs, amely megkötötte volna a kollektív szerződést, ez az értelmezés ellentétben áll az Mt. 30. §-ának tartalmával, amely kollektív szerződésnek kötelező tartalmat nem állapít meg.¹²¹

A meglehetősen kusza szabályozásból a jogalkotó eredeti – alapvetően jogpolitikai – szándéka nyomon követhető, annak ellenére, hogy a megfogalmazás nem ezt tükrözi. Az Mt. hatálybalépése előtti kollektív szerződéseknek fontos fejezete volt a szociális és jóléti intézmények felsorolása, az egyes támogatási mértékek meghatározása. Mintegy ennek a továbbélését szerette volna elősegíteni, ha

120 A Legfelsőbb bíróság álláspontja szerint ugyanis az üzemi tanács együttdöntési joga a jóléti célra rendelt, illetve ténylegesen ilyen célt szolgáló intézmények, ingatlanok hasznosítása tekintetében abban az esetben is fennáll, ha erről kollektív szerződés nem rendelkezik. Legf. Bír. Mfv. II. 10.292/2004. sz. EBH 2004. 1148.

121 Utalok ezzel kapcsolatban a munkarenddel kapcsolatos korábbi és jelenlegi szabályozásra. Az Mt. 2001. előtti 119. § (1) bekezdése „a munkarendet kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg” szöveget tartalmazta. A szöveg értelmezése körüli vitában a szakszervezetek álláspontja az volt, hogy a munkarend a kollektív szerződés kötelező eleme, és a munkáltató csak a kollektív szerződés létének hiányában dönthet. Többek között e diszkusszióknak is köszönhetően módosult a szöveg. A hatályos 118. § (1) bekezdése értelmében „a munkarendet, a munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait – kollektív szerződés rendelkezése hiányában – a munkáltató állapítja meg”.



úgy tetszik elrendelni a jogalkotó a 65. § (1) és a 165. § (1) bekezdésében. A kollektív szerződések rendszere, hálózata azonban összeomlott, és a privatizáció során jószerével elsőként a szociális jellegű juttatások szűkültek vagy szűntek meg, és az ilyen jellegű intézmények, ingatlanok értékesítése tömegével zajlott le. A hazai szabályozással kapcsolatban is felvetődik a koalíciós-tarifális és az üzemi alkotmányos rendszer egymáshoz való viszonya. A korábbi elemzésekből kitűnt, hogy a koalíció befolyása egyértelmű a munkavállalók egyéb részvételi intézményeiben, azonban a jogalkotó igyekezett a szervezeti és a funkcionális zavarokat kiküszöbölni. Nincs ez másképpen az osztrák *Arbeitsverfassung* rendszerében sem, amely a német modelltől azonban eléggé jelentősen eltér. Ez azzal magyarázható, hogy az osztrák szakszervezeteknek a munkahelyeken erősebb jogi pozíciói vannak, és ezáltal a szakszervezetek és az üzemi tanácsok „perszónáluniója” mondhatni szokásos. Jó példa erre az osztrák üzemi megállapodás, amelyek tartalmát az ArbVG nem határozza meg direkt módon, azonban az üzemi megállapodás legaldefiníciója sajátosan utal rá. Az ArbVG 29. §-a értelmében az üzemi megállapodás a munkáltató és az üzemi tanács között törvényben vagy kollektív szerződésben meghatározott ügyekre írásban megkötött megállapodás. Az irodalomban ezt a megfogalmazást egyértelműen az üzemi megállapodás tartalmi érvényességi kellékének minősítik.¹²² Amennyiben tehát az üzemi megállapodás tartalmára vonatkozóan nincs törvényi vagy kollektív-szerződésbeli felhatalmazás, annak tartalma érvénytelen. Mindebből következően az osztrák jogban az ún. „*freiwillige Betriebsvereinbarung*” intézménye – legalábbis a német értelmezésben – fogalmilag nem elismert.¹²³ Az osztrák példára azért hivatkoztam, mert számos módja van a két rendszer összekapcsolásának. A hazai jogalkotó azonban az üzemi tanács legfontosabb, érdemi részvételi jogát – a közös döntés lehetőségét – az esetek jelentős részében kiüresítette.

310. Ezzel eljutottunk a munkajogi részvétel hazai szabályozásának újabb gyenge pontjához, nevezetesen az üzemi tanács befolyásolási jogaihoz. A magyar munkavállalói részvétel az alábbi jellemző sajátossággal rendelkezik. Az első, hogy a jogalkotó eredetileg nem ismerte a munkafeltételekre, az üzemi magatartásokra, és egyéb, a munkavállalók helyzetére vonatkozó – kvázi normatív tartalmú – üzemi megállapodást. Ez a későbbiekben annyiban módosult, hogy egyes konkrét tényállások tekintetében legalábbis fennállt a lehetősége megállapodás létrejöttének a munkáltató és az üzemi tanács között. Ez azonban csupán esetlegesség, semmi nem készítette a munkáltatót ilyen megállapodás megkötésére.¹²⁴ A második az üzemi tanács részvételi jogainak tematikus katalógusa, mint a német (vagy az osztrák) jogban. A legújabb sajátosság, a munkáltató párhuzamos kötelességei a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal szemben. Az üzemi megállapodások hiánya önmagában még nem jelent problémát, hiszen az előző fejezetben tárgyaltakra utalva, a magyar munkajogban a szakszervezetek munkaszervezeten belüli jelenléte magától értetődő, azaz a kollektív megállapodások elsődleges színtere a munkaszervezet, vagy legalábbis annak kellene lennie. Nyilvánvalóan nem volt megalapozott és szerencsés próbálkozás az üzemi tanácsok számára „kollek-

122 Floretta-Spielbücher-Strasser 1990, 388–394.

123 Ettől eltér azonban fakultatív üzemi megállapodás, amely szintén törvényi felhatalmazáson alapul. Az ArbVG 97. §-a tételesen sorolja fel azokat a területeket, amelyek az ún. fakultatív üzemi megállapodásokban rendezhetők.

124 Példa erre a csoportos létszámcsoökkentés esetén történő konzultáció, amely esetleg megállapodás megkötésével is zárulhat.



tív szerződéskötési jogot” biztosítani úgy, hogy munkaszervezetben belüli neutrális jogállása, és kooperatív rendeltetése változatlan maradt.¹²⁵ A jelenlegi helyzet azonban annyiban mégis aggályos, hogy az üzemi tanácsok mozgásteret az egyéb részvételi jogok hatástalansága miatt csekély, amely a már említett, és tárgyalandó párhuzamosságok miatt könnyen felveti a feleslegesség érzetét.

Az üzemi tanács részvételi jogai álláspontom szerint részben kiüresedtek – mint az Mt. 65. § (1) bekezdésen foglalt együttdöntési jog –, részben éppen a túlzottan szigorú jogkövetkezmények miatt hatástalanok. Mint ahogyan a fentiekben elemeztem, az együttdöntési jog azon túl, hogy meglehetősen zavart keltő a kollektív szerződés és az üzemi tanács együttdöntési joga viszonylatában, önmagában is értelmezési nehézségeket okoz, továbbá a szabályozás nem befejezett. Ami az értelmezési problémákat illeti, a jogalkalmazás annyiban segítette a jogalkotó feltehetően eredeti – de lehet, hogy utólagos – szándékát, hogy a már hivatkozott döntésében kimondta, hogy az üzemi tanács együttdöntési joga a jóléti célra rendelt, illetve ténylegesen ilyen célt szolgáló intézmények, ingatlanok hasznosítása tekintetében abban az esetben is fennáll, ha erről kollektív szerződés nem rendelkezik.¹²⁶ A 65. § (1) bekezdésének szoros értelmezése, a jogalkotó indoklásban kifejtett álláspontja, és az ezzel gyakorlatilag megegyező bírósági döntés azért fontos, mert a munkáltató tulajdonnal való rendelkezési jogának befolyásolásáról van szó, és korántsem érdektelen, a korlátozás módja és terjedelme. Álláspontom szerint a 65. § (1) szoros értelmezéséből nem következik sem az indoklás megfogalmazása, sem pedig jogalkalmazás álláspontja, annak ellenére, hogy a koalíciós-tarifális és az üzemi alkotmányon alapuló munkavállalói befolyás alapján ez a megoldás lenne elfogadható. A Legfelsőbb Bíróság 2004-ben hozott döntése azonban nem várt jogalkotói választ indukált. Az Mt.-t módosító 2007. évi XIX. törvény a 65. § (1) bekezdését sajátosan módosította. Mint ahogyan az indoklás rögzíti, „a törvényben szereplő módosítás szövegszerű változást nem jelent, csupán a gyakorlat számára egyértelműsíti, hogy a kollektív szerződésben meghatározott feltétel mind a jóléti célú ingatlanokra, mind az ilyen pénzeszközökre vonatkozik. Ennek érdekében *a)-b)* pontra tagolja a rendelkezés szövegét”.¹²⁷ A formai változtatás mögött azonban tartalmi okok húzódnak meg. Nevezetesen a szakszervezetek minden olyan értelmezési vitát, amely megkérdőjelezte a munkahelyen belül betöltött szerepét, rendkívül veszélyesnek minősített, és a Legfelsőbb Bíróság idézett döntését követően győzött az „üzemi tanács ellenes” lobbi.

Külön elemzést igényel az együttdöntési jog gyakorlásának jogkövetkezménye. Az Mt. 67. §-a szerint az együttdöntési jog megsértésével hozott munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. A kérelem tárgyában a bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül határoz. Az Mt. 65. § (1) bekezdésében foglaltak megsértése abban az esetben következhet be, amikor a munkáltató vagy meg sem kísérel az üzemi tanáccsal tárgyalni, azaz nem ad lehetőséget az üzemi tanács részére jogkörének gyakorlására, vagy az üzemi tanács döntésével ellentétes tartalommal dönt. Ez az utóbbi eset azonban inkább csupán elvi felvetés, hiszen az Mt. 197. § c) pontja értelmében egyet nem értés esetén döntőbíró igénybevétele kötelező. Az Mt. 66. § (1) bekez-

125 Lásd az Mt. 70. §-át, amelynek értelmében az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban résztvevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

126 Lásd a 120. jegyzetben hivatkozott döntést.

127 Lásd a 2007. évi XIX. törvény 1. §-ához fűzött indokolást.



dése szerint az üzemi tanács a munkáltató tervezett intézkedésével kapcsolatos álláspontját 15 napon belül közli a munkáltatóval. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene. Ebből következően, ha az üzemi tanács döntése ellentétes a munkáltató álláspontjával, haladéktalanul meg kell kezdeniük a döntőbírói eljárás előkészítését. A szabályozás tartalma azonban ettől függetlenül is több vonatkozásban kétséges. Az Mt. 65. § (1) bekezdésében szabályozott együttdöntési jog ugyanis jogi természetét tekintve közös döntés. Ebből következően magának a „döntésnek” – annak ellenére, hogy kifelé, harmadik személy irányában csak a munkáltató jelenik meg – két alanya van: a munkáltató és az üzemi tanács. Ez a munkáltatói intézkedés a szociális célú intézmények és ingatlanok tekintetében azonban lehet az ingatlanra vagy intézményre vonatkozó adásvétel, csere, haszonbérlet, bérlet, leasing, azaz „a munkáltató intézkedése” kifelé, harmadik személy felé polgári jogi jogügyletként is megjelenhet. Az üzemi tanács együttdöntési joga – mint közös döntés – nem azonos a Ptk. 215. §-ában szabályozott tényállással, amely a harmadik személy beleegyezésétől teszi függővé egy szerződés hatályának beálltát. Amennyiben az üzemi tanácsnak hozzájárulási, illetve egyetértési joga lenne az említett munkáltatói döntés tekintetében, úgy az kezelhető volna a munkáltatói döntés hatályossági feltételeként. A vonatkozó jóléti intézmény, illetve ingatlan tekintetében azonban a munkáltató és az üzemi tanács között nyilvánvalóan nem áll fenn közös tulajdon, csak a hasznosítás tekintetében létezik a közös döntés, mint a döntés érvényességi kelléke.¹²⁸ Amennyiben következetesen végigvisszük a 65. § (1) bekezdésében felfedezhető jogalkotói logikát, úgy „a munkáltató intézkedése” – példánkban a szociális ingatlanra, intézményre vonatkozó jogügylet – feltétlen érvénytelenségi hibában szenved. További kérdés azonban, hogy mely szabályok alkalmazására kerülhet sor az érvénytelenség megállapítása érdekében, illetve milyen jogkövetkezményei lehetnek az érvénytelenségnek.

311. Az Mt. 65. § (1) bekezdésében szabályozott tényállás nem minősül üzemi megállapodásnak, sem ún. *Zustimmung*-nak, hanem a szorosabb értelemben vett *Mitbestimmung*, azaz, az együttdöntés esete. A Ptk. 215. § (3) bekezdése erre a tényállásra annyiban mégis alkalmazható, hogy a jogalkotó a beleegyezés, illetőleg a jóváhagyás hiányában a szerződésre az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. Ez a szerződés pedig a munkáltató/vállalkozó és harmadik személy között megkötött adásvételi, bérleti, stb. szerződés. Erre az érvénytelenségre azonban nyilvánvalóan nem alkalmazható az Mt. 7 – 10. §§-ban foglalt érvényességi szabály, hiszen „e törvény alkalmazásában megállapodás a munkaszerződés, illetve a munkáltató és a munkavállaló között létrejött, a munkajogviszonnyal kapcsolatos egyéb megállapodás. Ennek megfelelően a Ptk. szabályai jöhetnek szóba. A Ptk. 234. § (1) bekezdése szerint: „A semmis szerződés érvénytelenségére – ha a törvény kivételt nem tesz – bárki határidő nélkül hivatkozhat. A semmisség megállapításához külön eljárásra nincs szükség”. Az Mt. 67. §-a ehhez képest speciális szabálynak tűnik, és csupán az üzemi tanács keresetindítási jogát rögzíti. Nézetem szerint ebben az esetben *a legis specialis derogat generalis* elve nem alkalmazható, ugyanis az Mt. és a Ptk. más-más viszonyokat szabályoz. Az Mt. az üzemi alkotmányjog által határolt jogviszony keretei között marad, és a munkáltató jogellenes magatartását minősítve a döntés elleni megállapítási keresetet a munkajogi jogvita

128 A hatályosság és az érvényesség munkajogi vetületéről lásd Román 1977.





keretei között tartva, csupán az üzemi tanács perlési lehetőségét engedi meg. Mivel a jogalkotó ehhez nem fűz semmilyen határidőt, csakis azt a következtetést lehet levonni, hogy ez a hiba súlyánál fogva nem a megtámadhatóság, hanem a felétlen érvénytelenség kategóriájába tartozik.

Mielőtt még ennek a tényállásnak a konkrét jogkövetkezményeit elemezném, egy ezzel összefüggő lényeges eljárásjogi problémát is tisztázni kell. Tisztázandó ugyanis, hogy az üzemi tanács a Pp. általános szabályai szerint megindíthatja-e ezt az eljárást, illetve egyáltalán milyen eljárást indíthat meg. Ennek az eldöntése azért rendkívül lényeges, mert az eljárásjogi lehetőség hiánya meghatározhatja az anyagi jogi következmények beálltát. A Pp. 48. §-a értelmében „a perben fél az lehet (perbeli jogképesség), akit a polgári jog szabályai szerint jogok illethetnek és kötelezettségek terhelhetnek”. A 351. § szerint a perben fél lehet az a szakszervezet, munkáltatói érdek-képviselői szervezet vagy üzemi (közalkalmazotti) tanács is, amelynek a 48. § értelmében nincs perbeli jogképessége. A Pp. e szabályával összefüggésben a kommentár rögzíti, hogy az üzemi (közalkalmazotti) tanácsnak – mivel nem jogi személy – a 351. § teremti meg „perbeli legitimációját”.¹²⁹ Ez a perbeli legitimáció – azaz az üzemi tanács eljárásjogi jogképessége azonban csak az Mt. 67. §-ában meghatározott eszközök alkalmazását teszi lehetővé, így viszont a szabályozás nem befejezett. Ez többek között azért vezet el a szabályozás elégtelenségéhez, mert – azon túl, hogy az üzemi tanács jogállása nem tisztázott – az egyetlen érdeminek minősíthető üzemi tanács jog hatékonyságát annulálja, vagy legalábbis annulálhatja. A már megkötött szerződés érvénytelenségére mindebből adódóan csak az a „bárki” hivatkozhat a polgári eljárásban, aki perbeli jogképességgel rendelkezik, és ezen nem változtat a Ptk. 234. § (1) bekezdésének második mondata sem, amely szerint „a semmisség megállapításához külön eljárásra nincs szükség”. Ilyen fél lehet pl. a munkavállaló vagy a szakszervezet. Ami a munkavállaló által indított eljárást illeti, az Mt. 199. § (1) bekezdésének az a kitétele, amely szerint „a munkavállaló, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács... a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedése (mulasztása) ellen... munkaügyi jogvitát kezdeményezhet”, nem értelmezhető tágan. A „munkaviszonyra vonatkozó szabály” csak abban a relációban releváns, amelyben a munkáltató jogviszonyban áll. Az Mt. 65. § (1) bekezdésének tartalma szerint jogviszony a munkáltató és az üzemi tanács között jön létre, amelynek szempontjából közömbös a munkavállalókkal fennálló munkajogviszony. Kérdés azonban, hogy nem kizárt-e a munkavállaló perindítási lehetősége a Ptk. 234. § (1) bekezdése alapján. Annak ellenére ugyanis, hogy a hivatkozott rendelkezéstől eltérően a Legfelsőbb Bíróság a perlési lehetőséget rendkívül szűken értelmezte, és csak az érdekelt fél perlési jogát ismerte el,¹³⁰ álláspontom szerint a munkavállaló ebben a jogügyletben érdekelt, hiszen szociális helyzetére a munkáltató érvénytelen jogügylete kihat. Érvelésem ugyanakkor kétségen kívül, nem problémamentes.

312. Először induljunk ki a Legfelsőbb Bíróság álláspontjából. Az LB azt rögzítette, hogy a munkavállaló nem hivatkozhat az üzemi tanács véleményezési joga figyelmen kívül hagyására, ha az üzemi tanács az érvénytelenség megállapítása iránt nem fordul a bírósághoz.¹³¹ Függetlenül a konkrét tényállás tartalmától, az

129 Lásd *A polgári törvénykönyv* ... 2001, II, 1536.

130 Lásd *A polgári törvénykönyv* ... 2001, I, 788.

131 EBH 2000. 351. (Legf. Bír. Mfv. I. 10.751/1999. sz.)



adott ügyben nem az együttdöntési jog, hanem a véleményezési jog megsértéséről volt szó, pontosabban fogalmazva a munkáltató nem teljesítette véleménykérési köteletségét. Egyelőre eltekintve az Mt. 65. § (3) bekezdésének eklektikus szabályanyagától (lásd alább), az együttdöntés és a vélemény közötti disztinkció a munkavállaló önálló megtámadási joga és az üzemi tanács kollektív autonómiája szempontjából lényeges. Az együttdöntés – másképpen fogalmazva, a közös döntés – a jognyilatkozat érvényességi kelléke. Nem az Mt. 67. §-ának konstrukciója alapján, hanem dogmatikailag. Ezzel szemben a véleményezési jog, illetve a véleménykérési köteletség elmulasztása önmagában semmilyen jogkövetkezménnyel nem jár, ebből következően a jogalkotónak valamilyen jogkövetkezményt ennek a köteletségnek az elmulasztásához hozzá kellett rendelnie. Ezt a jogalkotó az érvénytelenségben határozta meg, amely megítélésem szerint alapvetően azért elhibázott, mert minőségükben nem azonos tényállásokhoz illeszti. Visszatérve ahhoz a tényálláshoz, amelyben a munkáltató nem értesíti az üzemi tanácsot egy szociális ingatlan eladása előtt, ismét arra a kérdésre kell választ adnom, hogy a munkavállaló hivatkozhat-e „a munkáltatói intézkedés” érvénytelenségére, azaz, az adásvételi szerződés érvénytelenségére. Ez a kérdés újra felveti a munkajog és a polgári jog egymáshoz való viszonyát, jelesen a Ptk. 234. §-ának alkalmazhatóságát. A Ptk. hivatkozott szabálya azért jöhet egyáltalán szóba, mert ebben a kontextusban az Mt. 7-10 §§, a munkajogi érvénytelenségi rendelkezések nem alkalmazhatóak. Az Mt. 7. § (6) bekezdése ugyanis akként rendelkezik, hogy „e törvény” alkalmazásában megállapodás a munkaszerződés, illetve a munkáltató és a munkavállaló között létrejött munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb megállapodás. Eltekintve a szöveg meglehetősen pongyola megfogalmazásától, ebből a szövegezésből kitűnik, hogy a munkáltató tárgyalt mulasztása nem tartozik ebbe a körbe.

További kapaszkodót jelenthet a Ptk.-nak a törvény hatályára vonatkozó rendelkezése, amelyet „a törvény céljaként” fogalmaz meg a jogalkotó. Ennek értelmében, „Ez a törvény az állampolgárok, valamint az állami, önkormányzati, gazdasági és társadalmi szervezetek, továbbá más személyek vagyoni és egyes személyi viszonyait szabályozza. Az e viszonyokat szabályozó más jogszabályokat - ha eltérően nem rendelkeznek-e törvénnyel összhangban, e törvény rendelkezéseire figyelemmel kell értelmezni”.¹³² Első kérdés, az „állampolgárok” fogalmába beletartozik-e az állampolgár, munkavállalói minőségében. Második kérdés, hogyan értelmezendő az (1) bekezdés második mondata a Ptk. és az Mt. viszonylatában? Mielőtt ezekre a kérdésekre megkísérelném a válaszadást, indokolt szemügyre venni, hogy az üzemi tanács fellépésének egyáltalán milyen jogkövetkezményei lehetnek. Ebben a vonatkozásban ismét külön kell választani az Mt. 67. §-ában, valamint a Ptk. 237. §-ában megfogalmazott lehetőségeket. Az Mt. 67. §-ában rögzített eljárásjogi szabály álláspontom szerint csupán arra korlátozódik, hogy a munkaügyi bíróság az üzemi tanács keresete alapján megállapítja a munkáltatói döntés érvényességét vagy érvénytelenségét. A munkaügyi bíróság hatásköre ezen túlmenően viszont nem terjed ki az esetleges érvénytelenség jogkövetkezményeinek megállapítására. Az érvénytelen polgári jogi jogügylettel kapcsolatos jogvita álláspontom szerint „polgári ügy”, amelynek eldöntése a polgári bíróság hatáskörébe tartozik. Ez a tényállás ugyanis még ún. adhézios munkaügyi pernek sem minősíthető.¹³³ Ebből viszont az következne, hogy az üzemi tanácsnak keresettel kelle-

132 Ptk. 1. § (1) bekezdés.

133 Ezt a kifejezést használja Lőrincz György a polgári perrendtartás magyarázatában. Lásd erről *A polgári perrendtartás ...* II. 1512.





ne fordulnia az illetékes általános hatáskörrel rendelkező bírósághoz, és kereseti kérelmében már nem csupán az érvénytelenség megállapítására kell szorítkoznia, hanem konkrétan meg kell jelölnie az ezzel kapcsolatos követelését. Ezt az állítást kétségesse teheti az Mt. 199. § (1) bekezdése, amely „a munkaügyi jogvita” fogalmát határozza meg. Ennek értelmében: „A munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése, valamint a szakszervezet, illetve az üzemi tanács (üzemi megbízott) e törvényből, illetőleg kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó igényének érvényesítése érdekében e törvény rendelkezései szerint munkaügyi jogvitát kezdeményezhet”. Az üzemi tanács tehát „e törvényből ... származó igényének az érvényesítése érdekében” kezdeményezhet munkaügyi jogvitát. Mi ez az „igény” valójában? Az Mt. 67. §-a csupán annyit mond, hogy a 65. § (1)–(3) bekezdésében foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek „megállapítása” iránt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. Van-e további jogkövetkezmény? A jogalkotó valószínűleg akart valamilyen jogkövetkezményt a munkáltató mulasztásához fűzni, azonban ezt anyagi jogi rendelkezéssel nem fejezte ki. Az Mt. 201. § második mondata értelmében a keresetnek az intézkedés végrehajtására főszabályképpen halasztó hatálya nincs, azonban kivételt képez többek között az Mt. 67. §-a.

Mit lehet a felfüggesztő hatály mögött? A problémát csak bonyolítja az a tény, hogy az Mt. nem rendelkezik külön a 67. § alapján benyújtott kereset benyújtási határidejéről. Az Mt. 66. §-a sem tekinthető ilyen jellegű szabálynak. Ennek értelmében, az üzemi tanács a munkáltató tervezett intézkedésével [65. § (1)–(3) bekezdés] kapcsolatos álláspontját tizenöt napon belül közli a munkáltatóval. Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha az intézkedéssel egyetértene. Álláspontom szerint azonban a jogalkotó ennél a tényállásnál feltételezte, hogy a munkáltató teljesítette véleménykérési köteleességét. Én viszont most az esetet vizsgálom a jogkövetkezmények szempontjából, amikor a munkáltató nem jelez az üzemi tanács felé.

Tételezzük fel, hogy a Ptk. 1. § (1) bekezdése szerint az üzemi tanács „egyéb személynek” minősül és így 234. § alapján bírósághoz fordul, és ráadásul e szerződés érvénytelenségének megállapításához semmilyen eljárásra nincs szükség.¹³⁴ Érvénytelen szerződés esetében – főszabályként – a szerződéskötés előtt fennállott helyzetet kell visszaállítani. Ezt a korábban generálisnak tekinthető szabályt az 1977. évi IV. törvény akként változtatta meg a jogalkalmazás befolyásával, hogy a bíróságnak „akkor, amikor az érvénytelenség megállapítása után a következményekről kell döntenie, először arra a kérdésre kell választ keresnie, hogy van-e helye a szerződés érvényessé tételenek. Az eredeti állapot helyreállítása pedig csak akkor vizsgálható, ha az érvénytelenség kiküszöbölésére nincs mód”.¹³⁵ Az érvénytelen szerződés bírósági érvényessé tétele a klasszikus polgári jogi szerződések esetében is számos elméleti és gyakorlati problémát vet fel, amelyben a Ptk. általános jelleggel nem ad eligazítást. Álláspontom szerint a bíróság a szerződés megkötése előtti állapot visszaállítása és a szerződés érvényessé tétele közötti választásában döntően az adott szociális ingatlan vagy intézmény rendeltetését, illetve az általa nyújtott szolgáltatás nélkülözhetetlenségét vagy esetleges „kiválthatóságát” veheti tekintetbe. Az Mt. 65. § (1) bekezdésében meghatározott esetben azonban a szerződés érvényessé té-

134 A Ptk. 234. § (1) bekezdésének gyakorlati alkalmazása rendkívül labilis. Lásd erről *A polgári törvénykönyv...* 2001, I. 787–790.

135 Lásd *A polgári törvénykönyv ...* 2001, I. 799.



tele nem jelentene mást, mint az üzemi tanács együttdöntési nyilatkozatának pótlását, és így az üzemi tanács e joga teljesen értéktelenedne.¹³⁶

313. Az Mt. 65. § (1) bekezdésének tartalma nézetem szerint nem átgondolt, nem befejezett, számos anyagi jogi és eljárásjogi problémát indukál. Ezek a kétséges minősítésű tényállások végeredményben az üzemi tanács jogállásának tisztázatlanságából erednek. Nem sokban különbözik az üzemi tanács egyéb részvételi jogainak, illetve az ezzel kapcsolatos munkáltatói köteleesség szabályozása sem. A 65. § (3) bekezdése ugyanis egymástól meglehetősen különböző tárgyú és fontosságú kérdések eklektikus felsorolását tartalmazza, amelyben csak nyomaiban lehet felfedezni a korábbiakban említett hármas tagolást – úgymint a gazdasági, szociális és személyügyi döntési területeket. Megfigyelhető továbbá, hogy a véleménykérelmi köteleesség, illetve a véleményezés tárgyát képező döntéseket a jogalkotó csupán keretszerűen határozza meg, és ez a gyakorlatban azért okoz problémát, mert a felek között nem egy esetben már az is vitás lehet, hogy adott kérdésben terheli-e a munkáltatót e köteleesség vagy sem. Ezen a helyzeten csupán enyhített az Mt. 1995. évi módosítása során beépített 64/A. §, amely szerint „az üzemi tanács egyes jogosítványai gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolatrendszerét érintő kérdések az üzemi megállapodásban határozhatók meg”.

A munkáltatót terhelő véleménykérelmi kötelezettség tárgykörébe tartozó döntések közül talán a leglényegesebb a 65. § (3) a) pontja: „A munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté való átalakítására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket”. A felsorolt döntési területek azonban elsődlegesen nem munkáltatói, hanem általános vezetői döntések, amelyeket az adott vállalkozás tulajdonosi köre hoz meg. A gazdaság területére tartozó döntésekről van tehát szó, amelyekre ezért – mind a német, mind az osztrák jog szabályozása értelmében – az üzemi tanácsnak közvetlen befolyásolási lehetősége nincs.¹³⁷ Lényeges ugyanakkor az üzemi tanács együttdöntési joga a jelzett országokban, mindazokban a személyügyi vagy szociális kérdésekben, amelyek a gazdasági döntések következményeképpen szükségszerűen jelentkeznek. Ebben az összehasonlításban azonban a hazai szabályozás szintén nem tekinthető befejezettnek és átgondoltnak. A munkáltató gazdasági jellegű döntéseinek sorába tartozik – legalábbis főbb tartalmi elemeiben – a 65. § (3) bekezdésének f) pontja. Ennek értelmében a munkáltatónak döntése előtt kötelessége az üzemi tanáccsal véleményeztetni az új munkaszervezési módszerek és a teljesítménykövetelmények bevezetését. A hivatkozott rendelkezésnek a munkáltató gazdálkodását érintő tartalma mellett jelentős szociális vonzata van, különösen a teljesítménykövetelmények tekintetében. A teljesítménykövetelmény módszerének kimunkálása, mértékeinek meghatározása, illetve ezek módosítása tehát a munkáltató egyoldalú jogkörébe tartozik azzal, hogy az üzemi tanács irányában véleménykérelmi

136 A bíróság döntésétől függően alakul a szerződés alanyai, valamint a harmadik személy közötti kártérítés rendezése, továbbá mértéke. A szerződés alanyai közötti kapcsolatban a munkáltató felelőssége mindenképpen fennáll, hiszen magatartása felróható. Kérdés, hogy az üzemi tanács, illetve a munkavállalói kollektíva – mint harmadik személy – ebben a konstrukcióban mire jogosult. Az eredeti állapot visszaállítása esetén a probléma nem az üzemi tanács és a munkáltató, hanem a szerződő felek között lényeges. Ennek hiányában pedig álláspontom szerint az üzemi tanács illetve maga a kollektíva (?) kártérítésre való jogosultsága is kétséges.

137 E helyütt nem térek ki a gazdasági részvétel hazai átfogó szabályozásának hiányára, illetve a Gt. 38–39. §§ anomáliáira.



kötelezettség terheli. A szabályozás alapvetően megfelel a német vagy az osztrák megoldásnak, habár a hazai üzemi tanács jogkörének viszonylagos gyengeségét mutatja, hogy míg másutt ez a terület is beletartozik a közös döntés vagy legalábbis a hozzájárulás jogkörébe, addig a hazai szabályozás ilyen jellegű jogot az üzemi tanácsnak nem biztosít. Kifejezetten szociális tartalommal rendelkeznek a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó munkáltatói intézkedések, amelyeket meghozataluk előtt szintén véleményeztetni kell az üzemi tanáccsal. A jogalkotó viszonylag széles körben húzza meg azoknak a kollektív jellegű személyügyi tárgyú munkáltatói intézkedéseknek a körét, amelyek tekintetében az üzemi tanácsnak véleményezési joga van. Ezek közül kiemelkedő jelentősége van a személyügyi nyilvántartás rendszerének kialakítására, a nyilvántartandó adatok körére, az Mt. 77. §-ban meghatározott adatlap tartalmára vonatkozó munkáltatói intézkedéseknek, illetve magának a személyügyi tervnek.

Az Mt. 65. § (3) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelesség elmulasztásához a jogalkotó szintén a munkáltató intézkedésének érvénytelenségét kapcsolja. Az érvénytelenség egyes esetekben szintén valamilyen polgári jogügylet vagy gazdasági társasági jogviszony annullálását jelentheti, más tényállások esetében azonban egyenesen értelmezhetetlen. Az előbbire jó példa a 65. § (3) bekezdés a) pontja, amelyben az érvénytelenség megállapításának kontextusában nem lehet magyarázatot adni a jogalkotó megfogalmazására. A munkáltatónak véleményeztetni kell például a munkáltató szervezeti egységének önálló szervezetté – azaz önálló munkáltatóvá – történő alakítására vonatkozó „elképzeléseket”. Amennyiben ezt elmulasztja, intézkedése érvénytelen. Ez nem jelent kevesebbet, mint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az erre vonatkozó bármilyen jogügylet érvénytelenségét. Ez a megfogalmazás azért is nehezen elfogadható, mert ezzel párhuzamos szabályozást találunk az Mt. 21. § (2) bekezdésében – érvénytelenségi jogkövetkezmény nélkül! (A párhuzamos szabályozás veszélyeiről lásd alább.) Az utóbbi megjegyzéssel összefüggésben példa az Mt. 65. § (3) bekezdésének c) pontjából a munkavállalók képzésével összefüggő tervek véleményezésének elmaradása – szigorú értelmezésben – az egyes munkavállalók képzésére vonatkozó bármilyen munkáltatói intézkedés érvénytelenségét maga után vonhatja.

314. Összefoglalásképpen rögzíthető, hogy az Mt. 65–67. §§-t egyrészt a részvételi jogok nem kellően differenciált, eklektikus meghatározása jellemzi, amelyhez kapcsolódik a jogkövetkezmények szintén differenciálatlan megállapítása. Olybá tűnik, hogy a jogalkotó valójában tartózkodott az üzemi tanács számára valódi, hatékony és az anyagi, valamint az eljárási jogi szabályok által alkalmazható részvételi jogok biztosításától. Ezért lehet talán azt a javaslatot megtenni, hogy az együttdöntési jogkör megsértése esetén az adott munkáltatói intézkedés érvénytelenségére – pl. egy ingatlan adásvételi szerződés esetében – akár a munkavállaló is hivatkozhat. A munkajog és a polgári jog, illetve konkrétan az Mt. és a Ptk. egymáshoz való viszonyának labilitására való tekintettel, ehhez koherens jogi szabályozásra van szükség. Ezzel szemben a véleményezési jog megsértésére vonatkozó jogalkalmazói jogértelmezés¹³⁸ – álláspontom szerint helytálló. Ebben a tekintetben nem lehet korlátozni az üzemi tanács autonómiáját. Ami a véleménykérési kötelesség elmulasztásának jogkövetkezményeit illeti, a differenciálatlanul szabályozott érvénytelenség nem jelent megoldást.

138 Lásd a már hivatkozott EBH 2000. 351. számú esetet (Legf. Bir. Mfv. I. 10.751/1999.sz.).





Végezetül néhány gondolat a párhuzamosságról. Az Mt. már említett 21. § (2) bekezdése az Mt. 2002. évi módosítása során került beépítésre. Ez a szöveg gyakorlatilag megegyezik az Mt. 65. § (3) bekezdésének a) pontjával. Ezt a rendelkezést érdemes összehasonlítani a 22. § (2) bekezdésével. Ez utóbbi rendelkezés felvezető mondatrésze értelmébe „ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet” azokról az állapotokról, amelyek megegyeznek az Mt. 65. § (4) bekezdésében foglaltakkal. E rendelkezés szerint a munkáltatót az üzemi tanáccsal szemben terheli a tájékoztatási kötelesség. A jogalkotó ezt a tulajdonképpen duplikált szabályanyagot mintegy nyomatékossításként helyezte el, kifejezve azt, hogy ahol üzemi tanács választására nem került sor, ott a munkáltató ne mentesüljön meghatározott információk kiadásától. Az Mt. 21. § (2) bekezdésében azonban ilyen disztinkciót nem találunk. Ebből következően előfordulhat, hogy bármely szerv felé történő munkáltatói mulasztás szankciókat von maga után, az egyik esetben a szakszervezeti kifogás gyakorlását, a maga hatályfelfüggesztő hatásával, a másik esetben az intézkedés érvénytelenségét. A párhuzamos szabályozás nemcsak dogmatikailag indokolatlan, hanem a tapasztalatok szerint a kollektív munkajog valamennyi szereplőjének „közérzetét” rontja. Talán nem véletlen, hogy napjainkban egyre többször kerül viták előterébe a kollektív munkajog hazai rendszerének átalakítása, esetleg akár az egységes Mt. kettébonthatása, és egy külön kollektív munkajogi joganyag megalkotása, amelyben azonban még korántsem tisztázott az üzemi alkotmány keretében megvalósulható munkavállalói részvétel helye és szerepe. Ez a probléma azonban túlmutat az üzemi alkotmányjog keretein, érinti a szakszervezetek reprezentativitási ismerveit a kollektív szerződéskötési képesség tükrében, a kollektív szerződésai szintjeinek problematikáját stb. Az a kollektív munkajogi *status quo*, amely az Mt. előkészítésének folyamataiban politikai kompromisszum eredményeképpen kialakult – úgy tűnik – egyelőre gátjává vált minden lényegi változtatásnak.

f) Részkövetkeztetések

315. A munkavállalói participáció eredete, fejlődéstörténete elválaszthatatlan a koalíciós-tarifális rendszertől. Történetileg először annak a lehetősége vált adottá, hogy a felek közötti erőegyensúly fenntartását az eredetileg „jogon kívül” – értve ezalatt az individuális szerződéses liberalizmus jogát – képződő eszközök elismerésével és integrálásával valósítsák meg. Ebbe a körbe tartoznak a koalíciók – mindenekelőtt a munkavállalói koalíciók –, továbbá az általuk megkötött kollektív megállapodások. A munkajog fejlődésének későbbi szakaszában – szinte országoként eltérő okok miatt – a külső befolyás mellett egyre nagyobb teret kapott a belső kontroll intézményrendszere. Ezzel összefüggésben ki kell emelni, hogy a két intézményrendszer dogmatikai alapozása eltérő, s ebből következően a két rendszer működése egymástól különböző stratégiát és taktikát tételez fel.

A munkavállalói belső, közvetlen részvétel – némi túlzással mondván – mintegy maradványa a munkavállalói gazdasági jogi participációnak, amelyben nem egyszerűen a munkáltatói döntéseknek, hanem magának a vállalkozás vezetésének a befolyásolása volt a tét. Annak ellenére, hogy – például a német jogban – élesen elválasztják e két részvételi formát, összefüggésük nyilvánvaló.

A koalíciós-tarifális és a munkavállalói részvétel rendszereinek kapcsolatára egyértelműen a koalíciók és a kollektív megállapodások elsőbbsége jellemző. Ez





kimutatható az angol önkéntes és viszonylag függetlennek tartott részvételi modellben, a munkáltató által kontrollált francia részvételi rendszerben, és a német üzemi alkotmányjogban egyaránt.

A munkavállalói részvétel az alapjogok kollíziója tekintetében ott okoz több problémát, ahol a koalíciók befolyása mellett a jogalkotó érdemi, erős befolyásolási jogokat biztosított a participációs szervek részére. Az összeütközés veszélye áll fenn a munkáltató gazdasági jogai, a koalíciós jogok, valamint az egyéni alapjogok és a részvétel relációjában. Az alapprobléma abban fejezhető ki, hogy a munkavállalói részvétel ilyen formáit, illetve módzatait nem feltétlenül ismerik el alapjognak, vagy nem kötik alapjogokhoz. Több döntés azonban azt támasztotta alá, hogy a participáció az egyéni alapjogokból levezetendő, és nem ellentétes más alapjogok gyakorlásával, sem a munkáltatói, sem a koalíciós jogok érvényesülésével.

Mindazonáltal kimutatható, hogy a munkavállalói részvétel – különösen a koalíciókkal történő összehasonlításban – mind a mai napig a kollektív munkajog egyik labilis, ambivalens megítélésben részesülő eleme. Ellenzői egyenesen megengedhetetlen közjogi beavatkozást látnak benne, mások a magánjog intézményrendszeréhez történő kapcsolódás zavarait róják fel. Ezek a vitás elemek valamilyen ország szabályozásában nyomon követhetők, és a divergáló megoldások nem oszlatják el a kételyeket.

A munkavállalói részvétel jogi természetével kapcsolatos dilemmák, a kollektív munkajog elemeinek bonyolult kapcsolatrendszerében rejlő buktatók, a munkavállalói részvétel magánjogi anyagi és eljárásjogi problémái szinte felerősödve vannak jelen a hazai szabályozásban, amely sokkal inkább aktuálpolitikai kompromisszum eredményeképpen született, mintsem jogi dogmatikai és ehhez kapcsolt jogpolitikai megfontolások alapján. Annak ellenére, hogy az üzemi alkotmányjoggal, a munkavállalói ún. belső, közvetlen részvétellel kapcsolatos aggályok és ellenérzések napjainkban felerősödtek, álláspontom szerint meghatározott környezetben a munkavállalói participáció szükséges eleme a kollektív munkajognak. E környezeti feltételek az alábbiak: összefüggéseik ellenére a szabályozásban határozottan meg kell jeleníteni a koalíciós-tarifális és az üzemi alkotmányjog rendszerének eltérő jellegzetességét; pontosan meg kell határozni a részvételi jogok katalógusát, azok terjedelmét, gyakorlásuk módját úgy, hogy egyensúly alakuljon ki a munkáltató és a munkavállalói érdekeket kifejező kollektív részvétel között; végezetül precízen ki kell munkálni a kollektív részvétel dogmatikáját a kollektív (koalíciós) és az egyéni (munkáltatói és munkavállalói) autonómia viszonylatában.





Negyedik rész

KÖVETKEZTETÉSEK, ÖSSZEGZÉS







316. Az alapjogok kollíziója e jogok megjelenésétől kezdve olyan problematika, amely számos kapcsolódó kérdést indukál. A kutatások középpontjában időről időre felmerül az alapjogok eredete, bázisa, jogi természete, hierarchiája elemzésének, értelmezésének az igénye. Ez nem véletlen, hiszen az alapjogok minden időszakban változások folyamatában érvényesültek. Ezek a változások a kezdetekkor alapvetően az újult öntudatra ébredő ember-polgár akaratát állította szembe az állammal. Mint embernek szüksége volt egy abszolút, érinthetetlen és kikezdzhetetlen fundamentumra, önmaga méltóságának a priori értelmezésére. Mint polgárnak igénye volt mindazoknak a jogoknak a kiemelésére, amelyek mozgásterét biztosították. Ezek között a legjelentősebb volt a tulajdonhoz való jog, illetve mindaz, amely a tulajdonnal való szabad rendelkezést garantálta. (Így például a személyes biztonsághoz és szabadsághoz való jog, vagy az első időkben tisztán politikai-közjogi színezetűnek látszó véleménynyilvánítás szabadságához való jog.)

A különböző ideológiákkal alátámasztott elsőgenerációs alapjogi rendszer szorosan összefonódott a szerződéses liberalizmus, mondhatni a szerződés egyeduralmának ideájával. Az alapjogok érvényesülése folyamatában rendkívül lényeges hatást gyakorolt a magánjog mindenkori állapota. A magánjog a magánautonómia épül, ez a szerződéses kapcsolatokat erősíti, amely pedig olyan alanyokat feltételez, akik olyan helyzetbe képesek kerülni, hogy a magánjogi rend által ügyleteiket szabad akaratukból alapítsák, és azok tartalmát alakítsák. Az alanyok közötti egyenlőtlenség a piac által kiegyenlítődt, és csakhamar kialakultak azok az intézmények, amelyek meghatározták az alapjogok hierarchiáját, és ezáltal kollíziójuk feloldását.

317. E korai magánjogi intézményrendszeren, valamint az elsőgenerációs alapjogok szinte monolit rendszerén azonban az első hajszálrepedések viszonylag hamar megjelentek. Ami a magánjog struktúráját illette, egyre erőteljesebben megmutatkozott, hogy a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony a szerződéses liberalizmus rendszerébe nem illeszkedik be. A magánjogi rendnek arra a kérdésre kellett választ adni, hogy az alapvetően az alá-fölérendeltségre épülő jogviszony hogyan lehet a magánautonómia kifejezési formája. Másképpen megközelítve a problémát: a más részére végzett munkatevékenységek közül egyesek realizálásához miért szükséges az egyik fél alárendeltsége, másokéhoz pedig miért nem. Az alapjogok addig kialakult rendszerét új követelmények feszítették. A szabadságposztulátum mellett egyre erőteljesebben megjelenő „szociális eszme” bonyolultabbá tette a viszonylag egyszerű állam versus egyén alapjogi képletet. Míg a különböző szabadságokat kifejező korai alapjogok az államtól tartózkodást követeltek meg, illetve csak annyiban kértek beavatkozást, amennyiben harmadik személlyel szemben kellett fellépnie, addig az alapjogokként megjelenő szociális követelmények biztosítása az államtól aktív magatartást, beavatkozást igényelt. Ez a lényegi váltás addig megváltoztathatatlanak ítélt dogmákat bolygatott meg, sőt egyenesen megkérdőjelezte az alapjogok addigi egységéről alkotott felfogás helytállóságát is.

Az alapjogok kiindulási pontját, bázisát – az emberi méltóságot – illetően rögzíthető, hogy ugyan vitán felül állt az alapjogoknak az emberi méltóság elismeréséhez való kötődése, azonban az emberi méltóság minősítése korszakonként, filozófiákként eltérő volt, és napjainkban ismételten a viták keresztüzében áll. Az emberi méltóság abszolút, mondhatni az ember szubjektumától független jellege mellett koronként fel-feltűnt az emberi méltóság fenomenologikus és egy-





ben funkcionális megközelítése, amely e kategória relativizálódásához vezetett. A *Substanzbegriff* versus *Funktionsbegriff* körüli diszkusszió alapvető jelentőségű az alá-fölérendeltséget magában foglaló munkajogviszony realizálása folyamatában. Ebben a jogi kapcsolatban ugyanis fokozottabban fennáll az alapjogok veszélyeztetése, illetve sérelme, és a tényállások zömében ez közvetlenül érinti emberi méltóság értelmezését. Az emberi méltóság a priori, transzcendens minőségének elismerése a munkajog szempontjából ugyan a munkajognak a magánjogba való tartozását is közvetetten elősegítette, döntő jelentősége mégis az alapjogok egységes rendszerének a kialakulásában volt és van napjainkban is.

318. A klasszikus elsőgenerációs alapjogokat követően egyre erőteljesebben előretörő szociális idea, valamint a szolidaritás eszméje új jogok kialakulását eredményezték. Azok a követelmények, amelyek az elsőgenerációs alapjogok mögött meghúzódtak az adott korban szinte magától értetődően rendelkeztek azokkal a jellemzőkkel, amelyek a jogokként, vagy szabadságokként megfogalmazott követelményeket alapjoggá tették. Ezek a követelmények, érdekek és értékek ugyanis fundamentálisak voltak. Ez közelebből azt jelentette, hogy egy adott időszakban, egy adott közösség meghatározott kapcsolataiban a leglényegesebb, az emberi lét és méltóság szempontjából a legfontosabb értékek és érdekek fejeződtek ki. Ezek a jogok csakhamar univerzálissá váltak, amely tartalmában azt fejezte ki, hogy meghatározott értékek és érdekek nem csupán az adott közösség számára váltak fontossá, hanem az adott közösségtől függetlenül más közösségek is elismerték. Ezek a tágabb közösségek először nem a mai értelemben vett egyetemesiséget jelentették, de az adott korokban egyre kiterjedtebb értelmezést nyertek, hiszen a megfogalmazott alapvető érdekek és értékek olyan általános emberi törekvéseket fejeztek ki, amelyek a későbbi évszázadok számára minden nehézség nélkül voltak vállalhatók. Jól tükrözik ezt az egyes dokumentumok megfogalmazásai, amelyek a szűkebb közösségtől kiindulva csakhamar általános emberi jogokat rögzítettek. E jogok címzettje általában „mindenki” volt (*jedermann Rechte*). Az igazi áttörést azonban az jelentette, amikor ezeket az alapvető és egyetemes követelményeket (érdekeket, értékeket) legáldefinícióként is megfogalmazták, ami nem jelentett mást, mint e követelmények pozitív jogként való megjelenítését. Ez utóbbi kritérium egyben azt is jelentette, hogy e követelmények már konkrét jogként és kötelességként jelentek meg, amely képlet az elsőgenerációs alapjogok viszonylatában nem okozott különösebb nehézséget.

Az ún. szociális jogok azonban a korábbi *liberties from* képletet a *liberties to* relációvá alakították át, és ez a különbség az államot terhelő kötelezettségek oldaláról negatív magatartások helyett pozitív köteleességekkel írható le. Mielőtt a szociális jogok megjelenése által indukált alapjogi dogmatikai problémákat utalok, hangsúlyozom, hogy míg az elsőgenerációs alapjogok maguktól értetődőek voltak, addig a szociális jogokat mintegy „be kellett vezetni” az alapjogok rendszerébe. Ebben a folyamatban kiemelkedő szerepet játszottak – különösen a II. világháború után – a különböző nemzetközi jogi dokumentumok. Ezek elősegítették a szociális jogok univerzalizálását, hozzájárultak fundamentalitásuk elfogadásához. Változatlanul nehézségbe ütközött azonban a szociális jogok legáldefinícióval történő megjelenítése. Nyilvánvalóvá vált ugyanis, hogy a szociális jogok érvényesülése az első generációs alapjogokhoz képest számos bizonytalansági tényezőt hordoz magában. A szociális jogok realizálása mindenekelőtt függ a gazdasági körülményektől, amelyek viszont elsősorban az alapvető szabadságjogok által terem-



tett környezet eredményei. Kis túlzással ebből a tézisből akár az is következhetne, hogy az első és a második generációs jogok – érdekeltységük oldaláról szemlélve őket – ellentétesek egymással. A másik bizonytalansági tényező e jogok érvényesíthetőségében rejlik, amely többek számára mind a mai napig kétséges. E jogok nem homogének, egyesek ún. államcélként, programként jelennek meg, mások konkrét jogalkotási, illetve egyéb cselekvést követelnek az államtól, míg egy jelentős csoportjuk – amelyek rendszerint kompenzációs tartalmúak – meghatározott feltételek esetén alanyi jogok. Kérdés azonban, hogy milyen jellegű alanyi jogok, közjogi vagy magánjogi alanyi jogok.

319. Az alapjogok egységes rendszerének hipotézisét bizonyítandó az alábbi vizsgálat szükséges. Elsőként az emberi jogok mibenlétének elemzését végeztem el, majd arra a kérdésre próbáltam választ adni, hogy az emberi jogok milyen feltételek mellett minősülnek alapjogoknak. Végezetül az alapjogok alanyi jogi minőségeinek összefüggéseit kellett feltárnom.

A vizsgálat első fázisába ismét jelentőssé vált az emberi méltóság *a priori* értelmezése. Az emberi méltóságban, és a hozzá kapcsolódó különböző igazságosság-teóriákban egyre erőteljesebben fejlődött ki az emberi méltóságnak megfelelő élet biztosításának a követelménye. Ez pedig nemcsak a klasszikus elsőgenerációs alapjogok érvénysüléséhez kötődhet, hanem a szociális jogokhoz is. Megfigyelhető, hogy a szociális alapjogok óvatos megjelenítése az alkotmányokban szintén az emberi méltósághoz kapcsolódik, és ez egyben azt is jelentette, hogy szociális jogok nélkül az emberi méltóság, az ennek megfelelő élet meghatározott körülmények között nem lehetséges. Ebben a megfogalmazásban nyilvánvalóan a „meghatározott körülmények” kitételnek lesz a későbbiekben jelentősége, azonban az első vizsgálati fázisban lényeges, hogy a szociális jogok az általános emberi jogok viszonylatában alkotmányos pozitív jogokként válhattak alapjogokká (*„Grundrechte als Rechte, die in positives Verfassungsrecht transformierte Menschenrechte sein sollen.“*). Miért volt meghatározó jelentőségű a szociális jogok alkotmányos szabályozása? Azért, mert így az adott állam, az adott jogalkotó elismerte e jogok olymértékű absztrakt fontosságát, amely megfelelt az általános emberi jogok fontossági mércéjének (*Wichtigkeitsgrad*).

320. Ez a folyamat legalábbis kétségessé teszi azt az értelmezést, amely szerint a szociális alapjogok azért nem minősülnek alapjogoknak, mert bírósági úton kikényszeríthetetlenek. Ez a felfogás nemcsak azért nem helytálló, mert de facto nem minden szociális jog esetében igazolható, hanem általában e jogok jogrendszerbeli rendeltetésének téves felfogása miatt is. Nehezen képzelhető el ugyanis, hogy a jogrendszerben valahol egzisztálnak bizonyos jogok, azonban közülük csak azok minősülnek alapjogoknak, amelyek – mint „alanyi jogok” – valamilyen kereseti technikával kikényszeríthetők. Mi a jogi természete, rendeltetése és konkrét funkciója ebben az esetben a többi jognak? A hivatkozott megközelítéssel szembeni kételyeket nem oszlatja el az, hogy a szociális jogok alanyi jogokként történő interpretációja tehát generálisan legalábbis kétséges. A jogok érvényesítésének alapvető feltétele, hogy az érintett megfelelő jogi pozícióba kerüljön. Nyilvánvaló azonban, hogy nem minden pozíció foglalja magában alanyi jog érvényesítésének lehetőségét. Ez a szociális jogok esetében annak az eldöntését jelenti, hogy e jogok, mint általános pozitív jogok, minden esetben konkrét alanyi jogként jelennek-e meg, vagy sem. A szociális jogok fejlődéstörténete azt támaszt-





ja alá, hogy az állam szerepéről alkotott felfogás gyökeres megváltozása, a közjó újraértelmezése, a szolidaritás előtérbe helyezése által az egyén korlátozott pozíciója erősödött. Ennek köszönhetően számos – első megközelítésben csak államcélként megjelenő – jog meghatározott feltételek megléte esetén közjogi alapjoggá fordul át, illetve hozzá kötődő közjogi alapjoggal egészül ki. Ennek egyik nem lebecsülhető oka volt az általános törekvéseken túl az is, hogy e jogok egy jelentős része konvertálható, azaz valamilyen anyagi kompenzációval kiváltható. Mint ahogyan a későbbiekben igazolom, a kutatásom tárgykörébe tartozó szociális jogok tekintetében a munkajog még ennél is továbbment, amennyiben egyes szociális alapjogok érvényesítése „magánjogi alanyi jogként” lehetséges.

Annak ellenére, hogy ez a megoldás újabb feszültségeket indukál (mennyiben feszíti túl az állam, illetve az ellenérdekű magánfél teljesítőképességét, azaz, a szociális jogok integrálásának hol húzódnak meg a határai), két tétel igazolásához visz közelebb. Az egyik az alapjogok egységes rendszere, amely természetesen nem jelenti az alapjogok teljes azonosságát. A másik azt sejteti, hogy a munkajog – tárgya, a függő munka ellenére – a magánjog része, és így a magánautonómia egyik kifejezési módja.

321. Az alapjogok érvényesülésének egyik neuralgikus pontja az alapjogok és a szerződéses szabadság viszonylata. Az alapjogok szerződésen kívüli, de különösen a szerződéses viszonyok közötti kollíziója esetében úgy tűnik, hogy az alapjogok közvetlenül a szerződéses partnerek között érvényesülnek, és ebből következően közvetlenül a feleket kötik. Különösen jól érzékelhető ez a magánjog területén, ahol két markáns – gazdasági és szociális – alapjog-csoport ütközik. Ezért hangsúlyozottan merül fel az a kérdés, hogy a felek jogügyleti magatartása szempontjából ki az alapjogok címzettje: a köz – azaz az állam, illetve meghatározott intézményei –, vagy közvetlenül a jogviszonybeli partnerek. Ennek a kérdésnek ugyanakkor létezik egy másik vetülete is. A probléma ugyanis nem csupán az, hogy ki a címzettje az alapjogoknak, hanem az is, hogy a jogalkotáson keresztül a magánjog normáira e jogok hogyan hatnak.

Az alapjogok közvetett versus közvetlen hatályának problematikája alapvető fontosságú az alapjogok kollíziója tekintetében. Ez a kérdés több területet is érint. Áttételesen felveti a hatalmi ágak megosztásának újfajta problematikáját is, amennyiben az alkotmány másképpen köti a jogalkotót, a végrehajtó és a jogalkalmazó szerveket. Ezen túl előtérbe helyezi az alkotmány címzettségi köre és az alkotmány alkalmazási kötelezettsége közötti disztinkció újragondolását. Végezetül kiemelt jelentősége van a magánautonómia, a szerződési szabadság korlátozása szempontjából. Az alapjogok hatályának kérdése az egyes országokban ugyan alkotmányfüggő, és ennyiben talán pragmatikus és partikuláris problémaként is kezelhető lenne. Hogy mégsem az, és hangsúlyozottan nem az, annak oka, hogy nem kevesebbről van szó, mint a magánjog és a közjog viszonyáról. Az egyes országok megoldásainak elemzése azt támasztja alá, hogy a jogfejlődés azonban nagyjából azonos irányt mutatott, nevezetesen az alapjogok közvetett hatályát erősítette. Kétségtelen azonban, hogy az egyes megoldások önmagukban és egyetemesen sem letisztultak, amelyet az is jelez, hogy a témával kapcsolatos diszkusszió mind a mai napig fel-fellángol, újabb és újabb összefüggésekre rámutatva, korábban még nem ismert érvekkel alátámasztva vagy egyik, vagy másik álláspontot. Ezt mutatja az is, hogy az alapjogok közvetett hatályával szemben számos ország megfelelő jogalkalmazásában találunk döntéseket, amelyek az alapjogok közvetlen hatályán



alapulnak. Ezek ugyan „szökevény ítéleteknek” minősíthetők, azonban létük arra utal, hogy a közjog intézményrendszere bizonyos esetekben szupremációt biztosít magának a jogalkalmazáson keresztül.

Az alapjogok hatályának kérdése a munkajog számára meghatározó jelentőségű. A munkajog a magánjog renitens, alapjaiban közjogiasult része. Ebből a minősítésből azonban kiemelendő, hogy a magánjog része. A közjogi beavatkozás, a munkajogviszony egyik alanya önrendelkezésének a magánjog más területein nem tapasztalható korlátozása éppen a magánautonómia fenntartását szolgálja, mind az individuális, mind a kollektív munkajog viszonyaiban. A munkajoggal szemben támasztott kettős követelmény – a vállalkozás szabadságának és a szociális jogok érvényesülésének biztosítása – ugyan átalakította az alkotmányokat, azonban ezek a változások az alkotmányok szintjén nem jelentettek többet a szociális jogok felvételénél, illetve néhány generális, klauzulaszerűen megfogalmazott korlátozás rögzítésénél. A közvetítő normaalkotás szintjén ez a változás azonban jogszabályok tömege megalkotásának igényét vetítette előre. Bizonyítja ezt az állítást, hogy még a legeltökéltebb dereguláció idején sem csökkent jelentősen a munkajogi jogalkotás üteme. Mivel a munkajogviszony alanyai a piaci forgalomban nem egynemű szereplőként vesznek részt, ugyanakkor a későbbiekben összefoglaltak szerint a munkajog is a magánautonómia egyik megvalósulási módja, a jogalkotó nem mentesülhet az alkotmányokból fakadó jogalkotási kötelessége alól, amely köteleesség teljesítését erősíti az alapjogok intézményi védelme is. Mindebből következően a munkajog magánjogi rendszere az alapjogok közvetett hatályának elismerése nélkül nem lenne fenntartható.

322. Az emberi méltóság, mint minden alapjog közös eredője, a szociális jogok beillesztése az alapjogok rendszerébe, valamint az alapjogok közvetett hatályának elismerése – mindhárom az alapjogok egységes rendszerét igazolva – kiindulópont az alapjogok kollíziója mibenlétének meghatározása, valamint feloldásuk módszereinek kimunkálása tekintetében. Az alapjogok létezése együtt járt hierarchiájuk kialakításával, és ezzel együtt érvényesülésük korlátozásával. Sem az alapjogok hierarchiája, sem korlátozásuk nem lehet öncélú.

Ami az alapjogok hierarchiáját illeti, napjainkra kialakult az alapjogok minőségi, lényegi sorrendje. Ismeretes olyan osztályozás, amelyben egyes alapjogi normák elvekként érvényesülnek, mondhatni uralkodnak, továbbá olyanok, amelyek, mint szabályok fejtik ki hatásukat. Előfordulhat, hogy az elveknek minősített normák között keletkezik kollízió. Ebben az esetben az egyik elv előtérbe kerül, a másiknak azonban mintegy vissza kell vonulnia, háttérben kell maradnia. Ez azonban korántsem jelenti azt – mint a szabály-összeütközéseknél –, hogy az egyik érvénytelen lenne, hanem csupán azt, hogy a háttérbe került elv érvényesüléséhez valamilyen kivételes klauzula beépítése szükséges. A szabályként funkcionáló alapjogok kollíziójának feloldásában különféle tesztek állnak rendelkezésre. A magyar alkotmánybíróság eddigi gyakorlatában emberi élethez és a méltósághoz való jog – szintén hasonlóan a német felfogáshoz, illetve talán annál markánsabban –, és a többi alapjog való viszonylatában elméletileg nem merülhet fel kollíziós probléma, mivel a magyar alkotmányjogban éppen az élet és az emberi méltóság alapjogi anyajogból származtatják a többi alapjogot. Figyelemreméltó ugyanakkor, hogy a magyar alkotmányértelmezés az említett determináns alapjog mellett az egyes alapjogi csoportoknak is kimunkálta a maga alapjogi anyajogát. Ilyennek minősül az Alkotmány 61. § (1) bekezdésében szabályozott szabad véleménynyilvánítás-



hoz való jog. Az Alkotmánybíróság e két determináns alapjoghoz viszonyítva, az arányosság és az ésszerűség figyelembevételével alakította ki a többi alapjog rangsorát, valamint ütközésük feloldásának elveit.

Az alapjogok ütközésének felismeréséhez hozzátartozik a látszat- és a valódi kollízió elhatárolása. Az alapjogok korlátozása nem öncélú, és nem terjedhet ki minden irányba. A korlátozásnak azzal az ellenétes joggal kell ekvivalensnek lenni, amely adott relációban ellene hat. Az ezen kívüli térréumban viszont az adott alapjog korlátozása indokolatlan. Valódi alapjogi kollízióról – szűkebb értelemben – abban az esetben beszélhetünk, amikor egy alapjog azonos korlátozási szinten akadályozza egy másik alapjog gyakorlását. Tágabb értelemben abban az esetben is alapjogi kollízióról beszélhetünk, amikor az alapjogok korlátozása ugyan nem azonos szintű szabályozásból következik, így a jogrend egyértelműen meghatározza a közöttük meglévő prioritást. A valódi kollízió az alapjogok szükség-szerű korlátozásának természetes következménye. Az alapjogok valódi kollíziója esetén az egyik alapjog korlátozása elveinek figyelembe vétele csak akkor jöhet szóba, ha az érintett alapjogok egy meghatározott, konkrét tényállás kapcsán védett tartalmukban találkoznak. A valódi alapjogi kollízió esetében az államnak abban az értelemben cselekvési kötelessége áll fenn, amennyiben ezt az összeütközést valamilyen módon fel kell oldania, számos esetben oly módon, hogy valamely alapjog által védett értéket, érdeket arányosan korlátoz. Az alapjogok ún. látszólagos kollíziója a leírtakkal ellentétben azzal jellemezhető, hogy az alapjog jogosítottja egy adott alapjog gyakorlása által nem egy ugyanolyan alapjogi pozícióban lévő másik jogosítottal, hanem egy másik alkotmányjogi pozícióval ütközik. Ilyenkor az érintett alapjogok nem védett tartalmukban találkoztak, illetve védett alapjogi értékek nem találkoznak. Pontosabban fogalmazva az egyik alapjog tartalmát alkotó érték védelme, illetve annak erőssége irreleváns a másik alapjog értékeinek viszonylatában, mert az adott, konkrét tényállásban ezek nem találkozh(ak)nak.

323. Az alapjogok érvényesülésének, illetve kollíziójának egyik legfontosabb kapcsolódási pontja a szerződési szabadság korlátozása. Az alapjogok kollíziójának feloldásánál ismert elvek a szerződéses viszonyok között általában megfelelően alkalmazhatók. A munkajog azonban az alapjogok érvényesülésének meglehetősen sajátos terepe, amennyiben a felek alá- fölérendeltségére, és ezzel együtt az önálló munkára épül. Ez a helyzet különbözik a jogügyleti forgalomban általában meglévő tényleges hatalmi egyenlőtlenségektől, amelyek bizonyos területeken meglehetősen gyakran előfordulnak. Ilyenkor ugyanis a gyengébb hatalmi helyzetben lévő félnek lehetősége van a magánautonómia tényleges érvényesítésére a jogügylet során, amennyiben a jog biztosítja a versenyfeltételek meglétét. A munkajogban azonban kétséges, hogy a gyengébb fél részéről a priváautonómia érvényre juttatásához ez elegendő lenne, az alapjogok hagyományos beavatkozási tilalmi funkciója. Ennélfogva kérdés, hogy a munkajog sajátos kötelmi rendszere deformálja-e az alapjogok érvényesülését.

A válaszadáshoz közelebb vihet a munkajog és a magánjog kapcsolatának vizsgálata, amely amennyire magától értetődő, legalább annyira ellentmondásos. Az uralkodó álláspontot kifejező konklúzió szerint, mivel a munkajog a tradicionális magánjog része, ezért a munkajogban nem a magánjogi elvek érvényesülését, hanem egyes területeken azok hiányát kell indokolni. Megfigyelhető ugyanakkor, hogy szinte valamennyi jogi kultúrában voltak (vannak) az önálló munkajog megteremtésére irányuló kísérletek. A magánjog-munkajog kapcsolatában



a kodifikáció szintjén egységes, modell értékű megoldást nem találunk, és úgy tűnik, hogy a munkajognak a magánjogba való tartozása független a munkajog kodifikációs állapotától, továbbá a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony polgári törvénykönyvbeli szabályozásától. Az a tétel, hogy a munkajog is – a szerződés bázisán – a magánautonómia egyik kifejezési módja, dogmatikájában csak úgy igazolható, hogy a más részére végzett önálló munkavégzés jogi megfelelőjét nem jogon kívüli tényezők teszik a magánjog számára elfogadhatóvá. Arra a kérdésre kellett magyarázatot adni, hogy a más részére végzett munkatevékenységek közül egyesek realizálásához miért szükséges az egyik fél alárendeltsége, másokhoz pedig miért nem. Mivel a munkajogviszony szerződéses bázisán a gazdasági függőség teóriája után a személyi függőség elmélete is megbukott, a munkajogviszonyt a munkavégzésre irányuló többi kötelemtől az uralkodó tan szerint az különbözteti meg, hogy a szolgáltatás nyújtója az utóbbi jogviszonyokban egy jogügyletileg korlátozott, azaz konkretizált szolgáltatás teljesítésére vállalkozik. A szolgáltatás fogadója így nincs abban a helyzetben, hogy a teljesítés szakaszában – a szolgáltatás realizálásának folyamatában – mintegy uralmi helyzetbe kerüljön a szolgáltatást nyújtóval szemben.

324. A munkajog tárgya – a más részére végzett önálló munka – olyan prioritást fejez ki, amely a munkajog rendeltetését alapvetően meghatározza. Egyáltalán nem tekinthető véletlennek, hogy miközben a munkajog és a polgári jog organikus egységről lehet olvasni az irodalomban, a munkajog célhoz-kötöttségét annak védelmi jellegében határozzák meg. A munkajogviszony tartalmának elemzése során, napjainkig senki nem kérdőjelezte meg a munkajogviszony magánjogi kötelelem jellegét, ugyanakkor nem vitatott az sem, hogy a munkajogviszony tartalmát alkotó jogok és köteleességek egy jelentős részét nem a szerződéskötő felek akarata határozza meg. Míg a klasszikus magánjogi szerződés és joghatása, a kötelelem tartalma fedi egymást, a munkajogviszony tartalmának alakítása nem csupán a munkaszerződés tartalmától függ, hanem mindenekelőtt kógens normák által behatárolt. Különbözőbb kétely megfogalmazása nélkül kijelenthető, hogy bármennyire is erősödött a kógens normák befolyásoló jellege, továbbá annak ellenére, hogy a munkavállalót védő, „kiegyenlítő” szabályok a munkajogviszony egyre több szegmensére kiterjednek, a magánjogot meghatározó alapvető elvet, a szerződés elvét (*Vertragsprinzip*) érdemben senki nem vitatja. Ez egyben azt is jelentette és jelenti, hogy a munka magánjoga a magánjognak több vonatkozásban is „különös” része. A meghatározó felfogás értelmében a függő, illetve az önálló munka a munkajog kiinduló tétele. Ez azonban semmiben nem változtat az egyén, a munkavállaló magánjogi pozícióján, nem változtat a „szabadságposztulátum” értékén, és ebből következően feltételezhető, hogy az alapjogok eredeti rendeltetésüknek megfelelően érvényesülnek.

Mindez azt támasztja alá, hogy a magánjog-munkajog kapcsolat lényegét alapvetően nem kizárólag a munkajog bizonyos sajátosságaiból kiindulva kell meghatározni, hanem annak az alapján, hogy mindkettő a privátautonómia kifejezési formája. A munkajogban azonban a felek közötti „felborult egyensúlyt” kell helyreállítani, és ebből következően a munkajog sajátos célhoz-kötöttséggel és struktúrával rendelkezik. Ez ugyanakkor nem deformálja az alapjogok eredeti rendeltetését. A szerződéses elv a magánautonómia lényege viszonylagosságában és a viszonyíthatóságában rejlik. Annak ellenére tehát, hogy a szerződéses autonómia feltétlen és elválaszthatatlan része az emberi önrendelkezésnek, csak az önrendelke-





zó törekvéseihez és hatalmához viszonyítva, idegen és kívülálló érdek és hatalom párhuzamában lehet értelme. Ennek lényege, hogy az állam és a gazdaság különböző érdekeltiségi szereplői között is egyensúlyi állapot jöjjön létre azért, hogy mindenre ugyanazon elvek és normák vonatkoznak, továbbá az állam beavatkozása csak olyan mértékű legyen, amely a gazdasági forgalomban szereplő eltérő minőségű alanyok egyensúlyi helyzetét biztosítja.

325. A munkajog nemcsak a munkajogviszony sajátos tartalma miatt sajátos terepe az alapjogok érvényesülésének. Az individuális munkajog közjogi normák általi kibővülése nyilvánvalóan kevés lett volna a felek közötti szükséges és elégséges jogügyleti egyensúly megalapozásához: ehhez feltétlenül meg kellett teremteni a kollektív munkajog alapjainak feltételrendszerét. A modern munkajog struktúrája ezért nem képzelhető el az individuális és a kollektív munkajog korrelatív kapcsolata nélkül. A jogalkotónak azon túl, hogy mennyiben avatkozik be az egyéni szerződések relációjában a felek autonómiájába, nem kisebb kérdésről kellett döntenie, mint az átalakított egyéni relációk kollektív viszonylatokra történő átviteléről. Ennek a beavatkozásnak azonban mindenképpen meg kellett történnie, mert csak általa volt remény a szerződéses elv fenntartására.

A kollektív munkajog azonban új intézményrendszert alakított ki, és ez óhatatlanul együtt járt az alapjogok ütközésének addig ismeretlen területeinek a megjelenésével. A hagyományos alapjogi kollízió – nevezetesen a gazdasági és a szociális, a „munkáltatói” és a munkavállalói” alapjog-hordozók közötti ütközés – lett előtérbe került egy sajátos egyéni-kollektív kollízió. A kollektív érdekek, és ezen belül elsősorban a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek – a munkavállalói koalíciók – rövid időn belül kialakították saját érdekszférájukat, a munkavállalói koalíciók önálló jogviszonyok alanyivá váltak, sajátos jogügyleteket kötöttek a munkáltatóval, illetve a munkáltatói koalíciókkal. Ebben a kontextusban kiemelkedő jelentőségűvé vált az individuális és a kollektív autonómia egymáshoz való viszonya. Ez a probléma az egyes országok munkajogában más-más területen és eltérő hangsúllyal, de lényegét tekintve azonos megközelítésben merült fel. Viszonylag rövid időn belül újabb alapvető problémát kellett megoldani, nevezetesen a kollektív autonómia határainak megvonását, illetve általában a kollektív autonómia célhoz kötöttségének rögzítését. A kollektív munkajog által megjelenített egyes alapjogok egyértelműen rávilágítanak az egyéni és a kollektív autonómia között kialakulható sajátos feszültségekre is. Ennek lényege, hogy ebben a kontextusban a nem közjogi közösségek – jelesül a munkavállalói koalíciók – és az általuk képviselt egyén érdekei ütköznek. Kimutatható, hogy ezek a kollektív érdekek éppen az egyéni érdekekkel szemben állnak. Ezek az alanyok más relációban azonos oldalon foglalnak helyet, amennyiben mindnyájan munkavállalói érdekeket hordoznak.

Uralkodó álláspont szerint a kollektív munkajog is a magánautonómia kifejeződési módja, így az egyéni és a kollektív munkajognak is azonos elvek mentén kell felépülnie, és az utóbbi nem léphet túl az egyéni viszonylatokat meghatározó önrendelkezés adta lehetőségeken, azoktól nem válhat függetlenné. Ennek azért van kiemelkedő jelentősége, mert napjaink munkajogának alapkérdései ugyanakkor nem az egyéni relációkban dőlnek el, meghatározó a szakmai, illetve az ágazati kollektív megállapodások regulatív szerepe. Ez egyben azt is jelenti, hogy a kollektív munkajog – az említett célhoz kötöttsége ellenére – relatíve önállóvá vált, mintegy saját érdekhálózattal rendelkezik.



326. E munkában minden olyan alapjogi ütközéseket vizsgállok, amelyek általában a szerződéses viszonyok között merülhetnek fel. Ez a munkajogban mind az individuális, mind a kollektív relációk részletes elemzését jelenti. Kutatásom tárgyát annyiban szűkítettem, hogy e munkában csupán jelzem, de nem dolgoztam fel a munkajog egyik talán legjelentősebb alapjogi ütközését, nevezetesen a sztrájkkal összefüggésben felmerülhető kollíziót. A munkajog konszolidációja a kollektív munkajogot is a „béke jogává” tette, sajátos konfliktusfeloldó rendszerével, amelybe első látásra nem illik bele a munkaharchoz való jog. Ez a jog mégis általános elismertségnek örvend, és többen az elsőgenerációs alapjogokból vezetik le. A munkaharchoz való jog dogmatikai alapja rendkívül ambivalens, továbbá az általa indukált alapjogi ütközések olyannyira összetettek, hogy részletes elemzésüket önálló kutatási feladatként értékelem.

Az individuális és a kollektív munkajogban megjelenő alapjogi kollíziók elemzése előtt vizsgálni kell egy olyan alapjogi korlátozást, amely a munkajog és a magánjog sajátos kapcsolatából ered. Az alapjogok ütközésének első fázisa álláspontom szerint még munkajog előtti, amennyiben a szerződéses típusválasztási szabadság versus típuskényszer problematikáját érinti. A modern magánjogi rendszerekben a típusválasztási szabadság elvének megfelelően a felek szabad akaratukkal alakítják a szerződés tartalmát, azonban az alanyi körnek ebben a struktúrában is tükröznie kell a megállapodás valódi tartalmát. Amennyiben a felek az önálló munkavégzést kívánják jogi formába önteni, nem választhatnak szabadon a munkavégzésre irányuló szerződések közül, hanem a jogrend vagy közvetlen, vagy közvetett módszerekkel a munkaszerződés felé tereli őket. A munkajogviszony alanyinak jogi pozíciója tehát előrevetíti a munkaszerződés és a munkajogviszony tartalmának bizonyos kötöttségét a többi magánjogi szerződés és kötelelem viszonylatában. Általában megfigyelhető, hogy a jogalkotó a szerződéses szabadság korlátozását a munkavállaló védelmi szükségletére való tekintettel indokolja. A szerződési szabadság korlátozásánál azonban tekintettel kell lenni e korlátozás hatáira. A munkajogi szabályozórendszer minőségének kialakításával összefüggésben hangsúlyozandó, hogy a védelmi szükséglet nem tényállásbeli előfeltétel, hanem motiváció lehet csak a jogalkotó számára.

Miben nyilvánul meg a munkaszerződés sajátossága az alapjogok szempontjából? A munkaszerződésnek két különös vonása határozható meg – függetlenül attól, hogy egyes országokban meghatározzák a szerződés szükséges tartalmi elemeit, másokban nem. Az első lényege abban áll, hogy már a szerződés megkötésekor a feleket különös kötelekességek terhelhetik, természetesen elsősorban a munkáltatót. E kötelekességek vagy nem találhatók meg a többi magánjogi szerződés holdudvarában, vagy másképpen, az általános személyiségvédelmen keresztül, mintegy annak szűrőjén érvényesülnek. A második sajátosság azáltal határozható meg, hogy a munkaszerződés egy sajátos magánjogi kötelmet keletkeztet, amelynek tartalma mind minőségében, mind e tartalom kialakításának szabályozási technikájában jelentősen eltér a többi magánjogi kötelmetől. E két tényező szorosan összefügg egymással. Ennek ékes bizonyítéka a jogi formakényszer, amelyet akár típuskényszernek is nevezhetünk. A felek bármennyire szabadon köthetnek szerződést formális típuskényszer nélkül, a szerződés joghatásához kapcsolódó – elsősorban védelmi jellegű – intézkedések érvényesülése céljából, a szerződés átminősítése mindenütt biztosított.

327. Az individuális munkajog relációiban a foglalkozás és a munkavégzés szabad megválasztása, az egyenlő megítélés követelménye, valamint a meggyő-





zódás szabadsága által indukált alapjogi összeütközéseket vizsgálom. A kollektív munkajog területéről a koalíciós-tarifális, valamint az üzemi alkotmányjogi rendszer működéséből eredő kollízió az elemzés tárgya.

328. A foglalkozás és a munkavégzés szabadságának eszméje meglehetősen régóta él az emberiség történetében. Ez a jog – pontatlan elnevezéssel – a munkához való jogként van jelen a munkajog fejlődéstörténetében. Összetett jogról van szó, amely más rendeltetéssel, érdekekkel és tartalommal van jelen az önállóan munkát végzők és az önállótlan munkatevékenységet nyújtók számára. Az egyes nemzetközi munkajogi dokumentumok ugyan kiemelik e jog fontosságát, ugyanakkor kitűnően érzékeltetik egyik legfontosabb gyakorlati sajátosságát, nevezetesen konvertálhatóságát. E jog szűkebb értelemben vett munkajogi vetülete (a foglalkozás szabad megválasztása viszonylatában) – *the right to employment* – ugyan mindig a figyelem középpontjában állt, azonban a probléma lényegéhez nem sikerült közelebb jutni. A viszonylagos sikertelenségnek több oka is volt. A nemzetközi fórumokon vitázók kiemelték, hogy a munkához való jog még a többi szociális jog viszonylatában is aggályos, tartalma, dogmatikai irányultsága nehezen fogalmazható meg. Az egyes alkotmányok, valamint a rájuk épülő jogalkotás is árnyalt megközelítésben tárgyalja a munkavégzés és a foglalkozás megválasztásának alapjogát – mint e komplex jog tágabb értelmezését is. A jogalkalmazás is differenciáltan kezeli ezt a jogot, elválasztva a vállalkozás jogát és a tradicionális munkához való jogot. Jól példázza ezt magyar Alkotmánybíróság álláspontja: „a munkához való jogból, mint szociális jogból a legkülönbözőbb intézményes állami feladatok következnek, úgymint a foglalkoztatáspolitikai, a munkahelyteremtés stb. A munkához való jogból és a vállalkozáshoz (foglalkozás megválasztásához) való jogból következő állami feladatok különbözhetnek, a két jog, mint szubjektív alapjog, azonban azonos.” Az említett szubjektív alapjog nem magánjogi alanyi jog, legalábbis abban az értelemben nem, amennyiben az egyén nem követelheti egy adott konkrét munkajogviszony létesítését egy másik egyéntől – munkavállalói-munkáltatói relációban, és nem követelheti egy adott munkajogviszony létesítésének lehetőségét az államtól.

Úgy tűnik, hogy a munkavégzés és a foglalkozás megválasztásának alapjoga elsődlegesen államcél, de a munkajog számos olyan tényállást ismer, amelyekben e jog jogi természete alapvetően megváltozik. A munkajogban egyre erőteljesebben jelentkező egyenlőségi követelmények miatt a munkáltató jogkövetelmények nélkül nem menekülhet a munkajogviszony létesítésétől. Az egyes országok eltérő megoldásai ellenére úgy tűnik, hogy a foglalkoztatási köteleesség egyre erőteljesebben jelenik meg a munkajogban, amely nem egy esetben nem konvertálható, azaz magánjogi alanyi jogot indukál, magára a foglalkoztatásra. A tárgyalt alapjog újabb szegmensét jelenti a munkajogviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése és a további foglalkoztatás kapcsolata. Ebben a tekintetben is meglehetősen széles skálán mozog a jogalkotás és a jogalkalmazás, és főszabályként megállapítható, hogy a jogalkotás alapvetően a gazdaság, a vállalkozás oldaláról próbál egyensúlyt teremteni a gazdasági és a szociális (alapozású) jogok között, míg a jogalkalmazás nyitottabb a szociális jogok erőteljesebb érvényesíthetősége irányába.

A munkavégzés és a foglalkozás szabad megválasztása tekintetében számos területen jelentkezik alapjogi összeütközések a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályozásával összefüggésben. Az intézmény a közösségi mun-



kajog egyik legnehezebben értelmezhető területe. Leegyszerűsítve, a vonatkozó EU-irányelv egyértelművé tette, hogy az adott vállalkozás „munkajogi állaga” versenyképességi tényezővé vált. Az első alapjogi kollíziós problémát az okozta, hogy a közösségi jog a munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek automatikus átszállása mellett döntött. Ennek a koncepciónak a megítélése nem egyértelmű. Kétségtelen, hogy az automatikus átszállásnak van egy korántsem lebecsülendő védelmi jellege. A közösségi jogalkotó nem kívánta korlátozni a gazdasági tranzakciókat, ugyanakkor az annak időpontjában munkajogviszonyban lévő munkavállalók jogállását védi annyiban, amennyiben ennek folytonosságot biztosít. Az automatikus átszállás azonban más megközelítésben legalábbis aggályos. A fennálló munkajogviszonyból származó jogok és kötelességek átszállása ugyanis független a munkavállaló akaratától. Másképpen megfogalmazva a munkavállaló bizonyos polgári jogi, gazdasági jogi jogügyletek „tárgyává” válik. Ez a konstrukció különösen azokban a tagállamokban váltott ki éles kritikát, amelyekben a magán-autonómia eszméje erősen befolyásolja a jogügyleti dogmatikát, és ezen keresztül a jogalkotást és a jogalkalmazást. Ez az ellenállás ahhoz vezetett, hogy egyes országokban a jogalkalmazás nem tartotta az irányelv rendeltetésével és szabályaival elmentésnek, ha a munkavállaló nem egyezik bele saját munkajogviszonya automatikus átszállásába, és ennek az ellenállásnak joghatása is van.

329. Az ún. egyenlőségi jogok örök problematikája a szerződéses rendszerbe történő beilleszthetőségében rejlik. Az egyenlő megítélés követelménye a munkajog egyik sarkalatos problematikája, mondhatni az alapjogok ütközése szinte kézenfekvő. A munkavállaló egzisztenciális biztonságát szeretné minél hosszabb ideig fenntartani az önálló munkavégzés keretei között, míg a munkáltató a számára „legértékesebb” munkaerőt akarja foglalkoztatni. Ebből is adódóan az egyenlőségi jogok dogmatikai megítélése rendkívül összetett, azonban a szerzők abban egyetértenek, hogy az egyenlőségi jogok nem érthetők meg a szabadságjogok nélkül. A sematikus, illetve a formális egyenlőség-fogalommal szemben napjainkra kialakult ún. normatív egyenlőség-fogalom lényege az értékek viszonylagosságában rejlik, és az ennek megfelelő egyenlőségi követelmény meghatározásában.

Az egyenlő megítélés követelménye kiemelt helyet foglal el a különböző nemzetközi dokumentumokban, és sajátos fejlődésen ment át a közösségi munkajogot illetően. A vonatkozó közösségi irányelvek utat mutattak a partikuláris antidiszkriminációtól az egyenlő megítélés általános elvének rögzítéséhez. Ennek ellenére az egyes országok megoldásában számos kétely merült fel mind a jogalkotásban, mind a jogalkalmazásban. Az egyenlő megítélés követelményének érvényesítésében akkor következett be jól érzékelhető zavar, amikor a magánforgalom jogviszonyi körében merült fel igény e követelmény valamilyen módon történő megjelenítésére. Eldöntendő kérdés volt, hogy egy adott magánszemély egy másikkal szemben milyen jogviszonyok tekintetében köteles betartani az egyenlő megítélés követelményét. Nem kevesebb problémát okozott a hivatkozási alap, azaz az alapjogok közvetlen versus közvetett hatályának elismerése. Az egyenlő megítélés követelményének a magánszférára történő kiterjesztése – minden, napjainkban is nyomon követhető kétség és bizonytalanság ellenére – azért lehetett sikerrel kecsegtető, mert ennek a követelménynek alapjogi és alanyi jogi jellegét érvényesülésének eredeti relációjában, azaz a közjogi viszonyokban komolyan soha nem vonták kétségbe. Ebből következően tradicionális értékek sérültek volna, ha az állam ezeknek a jogoknak a magánjogi érvényesülése sorsát illetően közömbös marad.





A magánszféra azonban korántsem homogén, így a magánjogi jogviszonyok között is lényeges különbségek mutathatók ki. Egyes jogviszonyokban az adott szerződés megkötésekor meglévő egyenlőtlenséget a piac – kétségtelen, bizonyos védő szabályok segítségével – kiegyenlíti, másutt viszont a piacnak ez a funkciója nem érvényesül. Ez a tétel nemcsak az ellentétes érdekeket képviselő szerződés-kötő felek közötti relációban igaz, hanem a szerződés ugyanazon oldalán állók között is. A munkajogviszony tartalmában egy felborult egyensúlyt kell helyreállítani, és ebből a szempontból talán a legkényesebb terület az egyenlő megítélés követelményének az érvényesítése. A csak az „erősek egyenlősége” érvényesülésének elkerülése érdekében az állam közjogi beavatkozása szükséges ahhoz, hogy az egyenlő bánásmód követelménye – néha akár a kollektív munkajog ellenében is – érvényesüljön. A beavatkozásnak azonban kellően differenciálnak kell lennie, adott esetben többfajta teszt alkalmazására van szükség. Az egyenlő megítélés, az esélyegyenlőség, és ezzel együtt az ún. megerősítő intézkedések tekintetében álláspontom szerint az egységes minősítés és szabályozás több feszültséget okoz, mint megnyugtató eredményt. Ez a probléma már jóval túlmutat a munkajog dogmatikáján, egyenesen jogpolitikai kérdés. Nem véletlen, hogy olyan országokban, ahol az egyenlő megítélés követelményének rendkívül erről alkotmányos bázisa van, hiányzik az átfogó anti-diszkriminációs törvény, ahol pedig létezik ilyen norma, alkalmazása több nehézséggel jár, ami jelentősen csökkenti hatékonyságát.

330. Az alapjogok sorában a meggyőződés szabadsága több szempontból is különleges helyet foglal el, ugyanis a legmélyebben személyes jog, másképpen kifejezve, az ember belső világának érinthetetlen része. A kezdetektől fogva elismert, sőt kiemelt alapjog érvényesülése az állam és az egyén (kollektíva) relációjában némelykor korlátozott volt, illetve egyes országokban korlátozott napjainkban is. A meggyőződés szabadsága érvényesülésének rendkívül érzékeny területe a munkajog. Egyrésztől azért, mert a munkajogviszony tartam jogviszony, amely – legalábbis tradicionálisan – határozatlan, illetve hosszabb időtartamra köti össze a feleket. Ebből következően a munkavállaló meggyőződési szabadsága átfedésbe kerül a munkáltatóhoz való lojalitás követelményével. Másrésztől meggyőződése szabadságával ebben a jogviszonyban a munkáltató sem élhet korlátlanul, tekintettel kell lennie munkavállalója, illetve munkavállalói meggyőződésére is. Nagyon finom, bonyolult egyensúlyi állapotot kell fenntartania a jogalkotásnak és a jogalkalmazásnak egyaránt.

A nemzetközi egyezmények egyre tágabban értelmezik a tárgyalt alapjogot. Rendkívül figyelemreméltó a meggyőződés szabadsága közjogi és magánjogi megítélésének kölcsönhatása. Megállapítható, hogy a közjogban uralkodó semlegességi doktrína átvétele és különféle tesztek segítségével történő alkalmazása a szerződéses viszonyokra nem volt a végletekig tartható. Bizonyítja ezt az *amerikai* jogfejlődés, amely erre a témára különösen érzékeny társadalom szemléletének változását tükrözi. A *német* jogban meghatározó jelentősége van a munkajogviszony ama karakterének, hogy a teljesítés meghatározása alapvetően az egyik szerződéses partner kezében van. Ebből a szempontból kiemelkedő jelentősége van az általános munkafeltételeknek (*allgemeine Arbeitsbedingungen*), valamint a BGB 315 §-ának (*Billigkeitskontrolle*). A jogalkalmazás álláspontja értelmében a munkáltató nem kötelezheti a munkavállalót olyan munka elvégzésére, amely a munkavállaló számára elkerülhető lelkiismereti konfliktushoz vezetne. Az „elkerülhető” kitétel itt azt jelenti, hogy amennyiben a munkáltatónak lehetősége van alternatív megoldást találni a



munkavállaló számára, a lelkiismereti konfliktus előidézését indukáló feladat elvégzésére jogszerűen nem utasíthatja a munkavállalót. A testület kifejtette, hogy az egyoldalú teljesítés meghatározás tartalmi határait az a mérlegelés jelenti, amely egyaránt figyelembe veszi a munkáltató és a munkavállaló érdekeit.

331. A magyar alkotmány szabályozási struktúrája általában a meggyőződés szabadsága tartalma felosztása tekintetében minőségében nem tér el általában az alkotmányok e tárgyú szabályozásától. Az alkotmány, valamint a vonatkozó törvények egészében biztosítják e szabadság közjogi oldalát, azonban – egyébiránt hasonlóan a vizsgált országok megoldásaihoz – a meggyőződés szabadságának szerződéses viszonylatokban történő érvényesülése alapvetően az alkotmányos jogértelmezéstől függ. Az Alkotmánybíróság a munkajogviszonyból (közalkalmazotti, szolgálati jogviszony) származó köteleességek teljesítése és a lelkiismereti szabadság kollíziójával már az egyik korai határozatában – ha nem is a fő tárgyalási vonalban – foglalkozott. A testület előremutatón nyomatékosította, hogy az a követelmény, amelynek értelmében „az állam senkit sem kényszeríthet olyan helyzetbe, amely meghasonlásba vinné önmagával...”, nemcsak azt jelenti, hogy az állam ilyen kényszerszertől tartózkodik, hanem azt is, hogy lehetővé tegye – ésszerű keretek között – az alternatív magatartást. „Nem alkotmányellenes, ha ez utóbbi érdekében az, aki lelkiismerete szerint kíván cselekedni, olyan áldozatokra kényszerül, amelyek nem aránytalanok.” Annak ellenére, hogy a testület határozata az alapjogok közvetett versus közvetlen hatálya tekintetében legalábbis kétséget ébresztő, továbbá tekintettel arra, hogy a hazai munkajogi szabályozás – különösen a német *Billigkeitskontrolle* viszonylatában – hiányérzetet kelt, a hazai jogalkotás és jogalkalmazás e jognak, mint „második alapjog anyajognak” kiemelt jelentőséget tulajdonít.

A meggyőződés szabadságán belül a véleménynyilvánítás szabadsága előtérbe helyezi a munkáltatóhoz való lojalitás problematikáját. Rögzíthető, hogy önmagában a munkajogviszony létesítése jól megvonható határokat húz a véleménynyilvánítás szabadsága köré, amennyiben a munkavállalót terhelik bizonyos magatartásbeli köteleességek. A jóhiszemű és tisztességes teljesítés követelménye a munkajogban erősebben van jelen, mint általában a magánjogban, és adott esetben kihat a munkavállaló magánéletére is. A korlátozásnak ugyanakkor korlátjai is vannak. A munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozása általában a valamitől való tartózkodásban nyilvánul meg, azonban a munkáltató érdekében aktív magatartás teljesítésére főszabályként nem terjed ki.

Végezetül rögzíthető, hogy a meggyőződés szabadságából származó konfliktusok feloldása tekintetében kiemelkedő jelentősége van a kollektív munkajog intézményének, különösen a konfliktusok megelőzése tekintetében. Az esetek jelentős részében ugyanis a munkajogviszony megszüntetésére kerül sor, és a munkajogviszony helyreállítása sokszor még a munkáltatói felmondás jogellenességének megállapításakor sem jön szóba. Ezért a kollektív megállapodások, illetve az üzemi alkotmányjog intézményrendszere sokat enyhíthet a meglévő feszültségeken. Sajnálatos módon, ez az intézményrendszer a tárgyalat alapjog vonatkozásában a hazai jogba nem épült ki.

332. Ezzel eljutottunk az alapjogok érvényesülése és a kollektív munkajog összefüggéseihez. Az ún. koalíciós-tarifális és az üzemi alkotmányjogi rendszer – mint a kollektív munkajog két meghatározó eleme – történeti és dogmatikai alapjaiban is különbözik egymástól. A koalíciós szabadság eszméjének kialakulása





végeredményben az ún. függő vagy önállótlan munkavégzés megvalósulási formáinak szükségszerű velejárója volt, mivel a más részére végzett önállótlan munka egyre több területein csakhamar uralkodóvá vált a kollektív munkavégzés. Ebben a struktúrában éles ellentmondás alakult ki a munkakapcsolatok jogi megjelenítése, valamint a kollektív teljesítés szociológiai hatása között. A szerződéses liberalizmus magánmunkajoga ugyanis szigorúan az individuális szerződéses szabadság pártján állt, míg a tényleges helyzet alapján a hangsúly a kollektivitás felé tolódott el. Az ipari fejlődés előrehaladásával ugyanis óhatatlanul előtérbe került az individuális munkafeltételek magasabb szinten történő egységesítésének igénye. Az eredetileg az egyéni munkaszerződések által kifejezésre juttatott munkafeltételek egységes megjelenítése pedig csak az ún. kollektív megállapodások által vált lehetségessé. A kollektív megállapodások azonban sajátos – a korábbihoz képest merőben új – alanyi kör jogi elismerését feltételezték. A munkavállalók kollektív fellépésének elismerése mögött az a meggondolás húzódott meg, hogy a munkaadó gazdasági és jogi-döntési hatalmát a magánjogi kereteken belül maradó – tehát nem közjogi, közvetlen állami intervenciók – eszközökkel kell kompenzálni. A kollektív megállapodások, a tarifaszerveződések átalakító ereje és kiterjesztő hatálya ugyanakkor megváltoztatta a magán-munkajog egész eszmerendszerét.

A koalíciós-tarifális rendszer mellett szinte mindenütt kiépítettek egy belső participációs rendszert. Az intézmény kialakulása több okra vezethető vissza. Ezek közül az egyik a szakszervezetek hatalmának ellensúlyozása volt, hiszen az önkéntesen kialakult, alapvetően független, de politikailag többnyire orientált munkavállalói koalíciók többszörös veszélyt jelentettek a munkáltatók számára. Egyáltalán nem véletlen tehát, hogy szabályozott, mintegy intézményesített, kooperatív, neutrális rendszer bevezetésének az igénye merült fel. Ennek megfelelően kialakult a kollektív munkajog egy sajátos duális struktúrája, amely – igaz napjainkban már egyre homályosabban – megkísérli a munkaszervezeten kívüli és a munkaszervezeti szintű munkavállalói befolyás szétválasztását. A koalíciós-tarifális rendszertől az üzemi alkotmány intézményrendszere abban különbözik, hogy míg előbbi legitimációja végeredményben individuális-jogi önkéntes alávetettség alapul, addig utóbbit a jogalkotónak a tarifális rendszertől függetlenül létre kellett hozni. A kettő viszonyát úgy határozzák meg, hogy míg a tarifális rendszer egy legitimált konfrontációs struktúra része, addig az üzemi alkotmányjog a bizalomteljes együttműködés, a kooperáció eszköze.

333. A munkajogi koalíciós-tarifális rendszer az egyesülési szabadságon alapul, amely nem tartozott az elsők között kodifikált szabadságjogok közé. Ennek politikai – közjogi és magánjogi – okai egyaránt voltak. A XIX. század néhány alkotmányának kivételével ez a jog háttérbe szorult. Különösen a II. világháborút követő időszak nemzetközi egyezményei alapvetően megváltoztatták e jog megítélését, amelynek a munkajog számára felbecsülhetetlen jelentősége lett. A munkajogi egyesülési jog, a koalíciós szabadság eszméje szinte mindenütt kiemelt fontosságú. Közjogi súlyát mi sem bizonyítja jobban, mint a tárgyalta alapjognak egyes országokban érvényesülő közvetlen hatálya, amely ugyan kivételnek számít, de mindenképpen figyelemkeltő.

Ez a kiemelt védelem, illetve a közvetlen hatály azonban számos alapjogi összeütközést indukál. Az egyik kollíziós terület magából a koalíciós szabadságból következik. E szervezetek sajátos munkajogi környezetükben egyszerre igényeltek az állam visszavonulását és beavatkozását – sajátos érdekeiknek megfelelően.



E szerveződések csakhamar megkísérelték egy sajátos piac, a munkaerőpiac feletti ellenőrzést megszerezni, és ezzel a negatív koalíciós szabadság elve került veszélybe. Ebben a tekintetben a koalíciós-kollektív autonómia, valamiféle közjogi immunitást követelt magának, amelyben hosszú ideig partnerek voltak a munkaadók, illetve a munkaadói szövetségek is. Hasonló törekvés volt megfigyelhető a kollektív autonómia magánjogi immunitásának elérése tekintetében az egyéni önrendelkezés rovására. Míg az előző probléma – jelesül az ún. *closed shop* intézménye – viszonylag hosszú ideig tartotta magát, és a benne rejlő feszültségek differenciált megoldást igényeltek, napjainkra – legalábbis az európai munkajogi kultúrában – a munkavállalóra kedvezőbb feltétel alkalmazásának elve, azaz, az egyéni önrendelkezés elsőbbsége – igaz kivételekkel – általánosan elfogadottá vált.

Míg az egyesülési szabadság általános és a munkavállalói koalíciók különös viszonyában az államnak be kellett avatkoznia, addig nem egy esetben tartózkodnia kellett a beavatkozástól, illetve nagyon érzékeny szabályozást kellett kialakítania a kollektív megállapodások tekintetében. Ez követhető nyomon a koalíciós szabadság és a kollektív megállapodások megkötésének egymáshoz való viszonyának szabályozásán. Annak ellenére, hogy a kollektív megállapodás – mint szerződés – megkötéséhez a másik fél, a munkáltató akarata is szükséges, és ennyiben a kollektív szerződés nem vezethető le közvetlenül az egyesülési szabadságból, a jogalkotónak a tartózkodás mellett ki kellett alakítania az ösztönző, illetve kényszerítő szabályokat, hiszen a kollektív szerződés mégis a modern munkajog egyik legfontosabb regulatív tényezője. Más tekintetben is rendkívül érzékeny beavatkozásra, illetve az ettől való tartózkodásra volt szükség, amelyre jó példa a tarifaszerveződések közjogi kiterjesztése, illetve az ezzel összefüggő alapjogi ütközés. Mindenestre megállapítható, hogy azokban az országokban, ahol a koalíciós-tarifális intézményrendszer alapjogi ütközéseket indukál, ott erőteljesen érvényesül a kollektív munkajog regulatív funkciója. Ahol nem, ott feltételezhető, hogy a jogalkotás szabályoz olyan területeket, amelyek rendezése a felek autonómiájába tartozik. Sajnos ez utóbbi állapot jellemzi a magyar koalíciós-tarifális rendszer és a jogalkotás viszonyát is.

334. A munkavállalói participációs rendszer, illetve a belőle kifejlődött üzemi alkotmányjog egyrészt dogmatikai alapozása, másrészt létrehozásának módja és törekvései miatt mind a mai napig rendkívül heves vitát vált ki. A közelmúltig egyes országokban még az üzemi alkotmányjog jogi természete is vitatott volt. Jó példa erre a *német* jog, ahol időről időre meg kell ismételni, hogy az üzemi alkotmányjog a magánautonómia egyik megjelenési formája, hiszen szinte kialakulásától kezdve számosan kétségbe vonták ezt a felfogást. Nem véletlen továbbá az sem, hogy az üzemi alkotmányjog által megvalósuló önrendelkezést a tarifális autonómiával – mint kétséget kizáróan magánjogi kategóriával – hasonlítják össze. Az üzemi alkotmányjog magánjogba tartozását erősítik azáltal is, hogy a munkafeltételek kialakítására irányuló hatását szintén egy tipikus magánjogi intézménnyel, az általános szerződéses-munkafeltételekkel vetik egybe.

A munkavállalói belső, közvetlen részvétel – némi túlzással – mintegy maradványa a munkavállalók gazdasági jogi participációnak, amelyben nem egyszerűen a munkáltatói döntéseknek, hanem magának a vállalkozás vezetésének a befolyásolása volt a tét. Annak ellenére, hogy – például a *német* jogban – élesen elválasztják a két részvételi formát, összefüggésük nyilvánvaló. Talán ennek is köszönhető, hogy a közösségi jog minden igyekezete ellenére, az egyes országokban a munkavállalói részvétel jellege, intenzitása, és ebből következően a munkajog egészére gyako-





Az alapjogok egysége rendszere ugyanakkor nem jelenti valamennyi alapjog azonosságát. A második, illetve a harmadik generációs jogok olyan új követelményeket állítottak fel az állammal szemben, amelyek legalábbis a kezdetekkor kétségesse tették alapjogként történő elismerhetőségüket. Nehezen képzelhető el azonban, hogy a jogrendszerben valahol egzisztálnak bizonyos jogok, azonban közülük csak egyesek minősülnek alapjogoknak, amelyek – mint alanyi jogok – valamilyen kereseti technikával kikényszeríthetők. Az „államcél-közjogi alanyi jog-magánjogi alanyi jog” képlet fejlődésében egyértelműen kimutatható egy



határozott arányeltolódás. Az államcélként megfogalmazott követelmények egyre több területen minősülnek közjogi alanyi joggá. Tipikus példája ennek egyes szociális jogok megítélésében bekövetkezett minőségi változás. Tény, hogy e lényegi modulációnak volt és van két alapvető feltétele. Az első a szociális jogok rendeltetésében bekövetkezett szemléletbeli változás. Ennek értelmében a szociális jogok nem a „mindent vagy semmit” jelentik, hanem a kompromisszumos megoldás alapján legalább a minimális feltételek biztosítását. Ehhez kapcsolódik a második feltétel. E jogok transzformációja olyan jogoknál ment viszonylag zökkenőmentesen, ahol fennállt alternatív megoldás lehetősége, egy meghatározott konvertálhatóság, ami a legtöbbször anyagi kompenzációt jelentett.

Az alapjogok egységes rendszerének tehát szükségszerű velejárója az alapjogok hierarchiája is, amely nélkül az alapjogok szintén törvényszerű ütközései nem lennének feloldhatók. Ezen a ponton ismét kiemelt jelentősége van az alapjogok címzettségének, azaz az állam-egyén relációnak. Az alapjogok érvényesülése, ütközése látszólag ugyanis nem minden esetben az állam és az egyén, hanem az egyes alapjog-hordozók között, egyén-egyén között valósul meg, tipikusan ez a helyzet a szerződéses relációkban. A kollízió feloldására azonban csak az állam-egyén viszonylat alapján van lehetőség.

Az alapjogok szerződéses relációban történő érvényesülését elősegíti a magánautonómia elve, valamint az a körülmény, hogy az esetleges egyenlőtlenségeket a piac kiküszöbölheti, amennyiben a jog biztosítja a versenyfeltételek meglétét. A munkajogviszonyban azonban nem egyszerűen piaci egyenlőtlenségről van szó, hanem mivel az egyik fél a tradicionális gazdasági forgalomban saját neve alatt nem vesz részt, a munkajogviszony alanyai a piac nem egyenmű szereplői. Ha a jog ezt az egyenlőtlenséget nem küszöböli ki, azaz, ha a munkajogot nem teszi a szerződéses alapozású magánjog részévé, a munkajog megmarad a státuszpozícióban lévők jogának. (Utalva *Maine* híres okfejtésére.) Az állam, a jog ezt a felborult egyensúlyt különböző eszközökkel helyreállította, és ezzel a munkaerőt is a piac részévé tette. Ez viszont azt is megkövetelte, hogy az alapjogok érvényesülését ugyanúgy biztosítsa, mint ahogyan ezt tette más szerződéses relációk tekintetében. Mivel a felborult egyensúly helyreállításának egyik kétségkívül drasztikus eszköze az egyik fél – jelesül a munkáltató – autonómiájának korlátozása volt, ez egyben az alapjogok érvényesülésében, kollíziójuk feloldásában is változást jelentett. Deformálta-e ez a változás az alapjogok rendszerét? A válasz egyértelműen nemleges. Nem változott ugyanis az alapjogok hierarchiája, minőségében nem változott az egyes alapjogok lényegi tartalma. E hierarchián belül azonban egyes esetekben a jogalkotás és a jogalkalmazás elment a végső határokig, éppen a jogügyletekhez elégséges és szükséges egyensúlyi állapot fenntartása érdekében. Ezzel maradhatott a munkajog a magánjog része. Ebben a folyamatban a jogalkotás szerepét azért kell kiemelni, mert az állam-egyén viszonylatában vált egyértelművé, hogy éppen a munkajog esetében az alapjogok közvetett hatálya érvényesül, azaz a munkajog léte e tézis megvalósulása nélkül nem képелhető el.

336. A leírt folyamat korántsem befejezett, számos kétség változatlanul fennmaradt. A folyamat álláspontom szerint viszont visszafordíthatatlan. Pontosabban fogalmazva: meg lehet kísérelni nem észrevenni, ellenállni, azonban mindennek nagy ára van, jelesül a munkajogban a szerződéses elv feladása. Csak remélni tudom, hogy e munka hozzájárul a kívánt egyensúly fenntartásához, és a helyes megoldási módszerek továbbfejlesztéséhez.







FÜGGELÉK







TÁRGYMUTATÓ

A, Á

abhängige Arbeit 13

Abhängigkeit 8, 248

– personelle Abhängigkeit 248

Abhörurteil 53–54

abortusz 65–66, 180–181, 426, 428

Abwehrrechte 6, 48, 143, 213

Achtungsanspruch 45–46, 295

action under color of the state law

lásd state action

active labour market policy 288, 453

affirmative action 56, 134–135, 336,

368–369, 410

AFG *lásd* Arbeitsförderungsgesetz

AGG *lásd* Allgemeines

Gleichbehandlungsgesetz

alárendeltség 25, 30, 240, 252–253,

256–257, 269, 356, 424, 557, 563

Allgemeines

Gleichbehandlungsgesetz 347,

353–355,

alapjogok

– generációi 3, 6–7, 11, 30, 37,

69, 76, 81, 83, 87, 91–93, 95, 101,

105–106, 116, 123, 184, 188, 190,

209, 226–227, 232–233, 242, 393,

557–559, 565, 572

– hierarchiája 3, 7, 37, 107, 154, 182,

184–186, 189–192, 196, 200–201,

208–209, 214–215, 265, 399, 413,

422, 425, 557, 561, 573

– kollíziója

– általános 226 – 227

– különös 227–231

– elsődleges 226

– látszat 4, 211–212, 214, 489

– közvetlen hatálya 3, 38, 57, 97,

103, 108–109, 117, 124, 125, 137,

139–141, 144–171, 172–175, 177–

184, 185, 200, 203, 205, 213, 228,

232, 333, 340, 349, 388, 399–400,

446, 449, 452, 454–455, 466, 535,

560, 567, 569–570

– közvetett hatálya 3, 38, 103, 108,

117, 124, 125, 137, 139, 141, 143,

145, 148, 150, 153, 155–156, 158–

159, 161, 168, 171–175, 177–178,

180, 183–184, 190, 203, 213–215,

388, 399, 446, 449, 452, 560–561,

567, 569, 573

– magyar alkotmányban 124

– lényeges magja 5, 41, 86

– természetjogi minősítése 2, 43,

55, 63–64, 67, 70, 76, 93–94, 102,

196, 320

alapjogról lemondás 41, 46–51, 61, 68,

140–141, 338

alkotmányjogi panasz 175–178, 184

allgemeine Arbeitsbedingungen 414,

495, 568

allgemeiner Gleichheitssatz 55, 349

általános szerződési feltételek 225,

414, 490, 492–494

Altersgrenze 342, 352–353

amerikai alkotmány 55, 57–58, 70,

95, 109, 111–112, 127, 186, 196–197,

370, 393, 402, 409

Amszterdami Szerződés 86, 89, 324,

332, 338

Anspruchsystem 142

Arbeitnehmergesellschaft 237

Arbeitnehmerüberlassung *lásd* mun-

kaerő-kölcsönzés

Arbeitsförderungsgesetz 289, 350

Arbeitsverfassungsgesetz 16, 326

Arbeitsvertrag 12–14, 16, 20, 232, 236,

244, 249, 260, 347, 349, 353, 457, 492

arbeitsvertragliche Einheitsregelung

225, 484,

Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgese-

tz (AVRAG) 309

Arbeitsverhältnis 9, 13, 150, 224, 244,

246, 251, 260, 262, 308–309, 349,

352–353, 416, 420, 492, 494

atipikus foglalkoztatás, munkavállalás,

munkajogviszony 11, 31, 93,

236–237, 252, 269–271, 344, 353

Auroux-reform 17–19, 291, 297, 473,

475, 518, 526–527

Ausstrahlungswirkung 146–147

B

bedolgozó 254, 354

belga alkotmány 189–190, 283

Betrieb 20, 243–245, 352

- Betriebsänderung 532, 539
- Betriebsfrieden 421, 431
- Betriebsrat 79, 221, 526, 534
- Betriebsrätegesetz 530
- Betriebsübergang 245, 305–306, 309, 535
- Betriebsvereinbarung 528, 544
- Betriebsverhältnis 221, 533–534, 539

Betriebsfrieden 421, 431

Betriebsverfassung/

Betriebsverfassungsgesetz 9, 15, 22, 32, 79, 221, 300, 419, 519, 530–532, 534, 539, 572

- betriebsverfassungsrechtliche Normen 455

- betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung 519

Bill of Rights

- Virginia 69, 71, 186, 197, 393

Billigkeitskontrolle 145, 414–416, 540, 568

bizonyítási köteleesség/teher 318, 329–330, 370, 372

but for teszt 357–358

Bürgschaftsverträge-Urteil 146, 424

C

Civil Rights Act 61–62, 132–135, 137–138, 363–364, 368–369, 405

closed shop 9, 134, 153, 441, 443, 454, 469, 478–480, 515, 571

- pre entry 479

- post entry 479

Comité des Sages 88

common law 32, 34, 55, 61, 151, 153, 156, 263, 291–292, 305–306, 356, 358, 363–364, 410–411, 476, 478, 480, 482

contract clause 126, 130

contract of employment 8, 30, 263–264, 272, 306, 477, 491

control teszt 264

Corte Costituzionale 107, 109, 339

CRA *lásd* Civil Rights Act

Cseh Köztársaság alkotmánya 82, 370

D

Déclaration de droits de l'Homme et du citoyen 71,

dependent labour (*lásd* még függő munka) 16, 18–19, 29–30, 51, 71, 166, 242, 253, 263, 272, 281, 296, 435, 477, 560

Dienstvertrag 12–13, 15–16, 21, 23, 30, 237, 252, 259, 263, 294–295, 326

Dienstverhältnis 15, 259

Differenzierungsklausel 454–457,

Direktionsrecht 338, 416–418,

Diskriminierung 327, 347

Dock Work Act 288–289

Dock Workers Employment Scheme 288

dress code ügyek 359–360

Drittwirkung 3, 48, 51, 126, 139, 150, 377, 412

- mittelbare 137, 140, 143, 161, 184, 185, 413

- unmittelbare 137, 144, 147, 184, 221, 413, 454

- vermittelnde 149–150, 161

due process clause 57, 110–111,

due process of law 57–58, 110, 127, 129

E, É

egyenlő bánásmód követelménye

lásd egyenlő megítélés követelménye

egyenlő megítélés követelménye 34, 55, 72, 75, 107, 136, 141, 148–150, 158, 164, 226–228, 230, 238–241, 259, 268, 270, 273, 277–281, 283–284, 292, 317, 319, 321–389, 404, 424, 442, 445, 467, 467, 479–480, 489, 537, 540, 565, 567–568

- egyenlő munkáért egyenlő bér elve 158, 231, 268, 321, 325, 329, 331, 343, 372–373

- egyéb helyzet 321–322, 381–382, 411

egyenlőségi jogok 226, 317–319, 324, 350, 567

egyesüléshez való jog 60, 440, 442–443, 445–446, 454, 508

Egyesült Nemzetek Emberi Jogok

Egyetemes Nyilatkozata 69, 84–85,

276–277, 320, 322, 398–399, 440

Eingliederungstheorie 250



Elfes-Urteil 193
Emberi Jogok és az Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Egyezmény 278, 282, 322-323
Emberi Jogok Európai Bírósága 85, 153, 166, 322, 400-401, 442
employment
– at will 46, 408-409, 411, 491
– unlawful employment practice 62, 133-134, 151, 335, 361
Employment and Training Act 289
Employment Protection Act 300, 480
Employment Relations Act 14, 242, 258, 478, 483, 519
Employment Rights Act 14, 34, 300
Enforcement Act 129
EPA *lásd* Equal Pay Act
Equal Pay Act 34, 61, 326, 356, 362-364
equal protection of the laws 57, 127, 364
equal protection clause 130, 132, 369
equality of treatment 356, 363
eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatás 303-305
EU Charta (Az Európai Unió Alapvető Emberi Jogok Chartája) 279-283, 323-324
Európai Szociális Charta 69, 85-87, 205, 229, 234, 278, 280, 323, 443, 462
Európai Unió Alapvető Emberi Jogok Chartája *lásd* EU Charta
Európai Üzemi Tanács 20, 88, 222, 519, 523

F

Fair Employment Practice 133
Fair Labor Standards Act 59, 61
finn alkotmány 284, 402
flexicurity 235-236
floor of rights 237, 270, 273, 359
FLSA *lásd* Fair Labor Standards Act
Flucht aus dem Arbeitsrecht 236
foglalkoztatási kötelesség 228, 230, 249, 267, 281, 290, 292-293, 295-301, 566
francia alkotmány 72-73, 75, 79 186-187, 290, 393-394, 468, 475

francia munkajog 7, 17-18, 21, 33, 220, 227, 255-257, 290, 296, 300, 302, 438, 468-471, 474-475, 490, 525, 529
freier Dienstvertrag 23, 237
freier Mitarbeiter 250, 252, 257
Freiheit zur Berufswahl 350
Funktionsbegriff 52, 558
függő munka 16, 18-19, 29-30, 51, 71, 166, 242, 253, 263, 272, 281, 296, 429, 435, 477, 560
függőség 8, 29-30, 114, 248, 250, 253, 458, 470, 485
– gazdasági függőség 29-30, 241, 252, 256, 268, 563
– személyi függőség 22, 30, 37, 249-252, 563
Fürsorgerechts-Entscheidung 98

G

Gesetzvorbehalt 139, 150, 185, 192, 197, 228, 392
Gestaltungsfunktion 269
Gewaltverhältnis 31
Gewährleistung 188-189
gondolatszabadság 41, 71, 74, 90, 227, 391-432
Grundgesetz 45-46, 48-59, 53-55, 77, 80, 96, 100-101, 138-139, 142, 147, 172, 188, 192-194, 201, 221, 228, 232, 247, 249, 294, 342, 352-353, 392, 395-396, 402, 413, 416, 419-420, 426, 436, 454, 460, 532-533
Günstigkeitsprinzip 224-225, 353, 414, 484, 486-489, 495, 510, 537, 539
gyülekezési jog 42, 77, 90, 129, 186-187, 190, 192, 199-200, 392, 396-398, 413, 445, 495

H

Handelsgesetzbuch 146
Handelsvertreter-Urteil 145
hátrányos megkülönböztetés
– életkor alapján 230, 325, 336, 339-341, 352-353, 359, 366, 376, 387
– faji és etnikai hovatartozás alapján 129-130, 135, 137, 151, 317, 321, 330, 332-335, 362, 368-369, 371, 379, 397



- fogyatékoság alapján 317, 323, 325, 332, 336-337
- lakóhely alapján 382
- nemek közötti 323-324, 330, 335, 348-349, 351, 360, 364
- szexuális orientáció alapján 336, 357
- vallás, meggyőződés 62, 84, 90, 132-133, 186, 278, 317, 320-325, 332, 334, 336-338, 349, 355, 357, 364, 368, 370-371, 380, 391-409, 413, 417, 420, 424-425, 428-432
- igazolása közbiztonság alapján 366
- igazolása közegészségügyi alapon 343
- közvetett 164, 268, 328, 330-333, 338-339, 347, 357-359, 371-374, 382, 447
- közvetlen 324, 339, 341, 347, 357-358, 372, 379, 382, 447
- holland alkotmány 189, 440
- horizontal effect
 - direct 3
 - indirect 3
 - strong indirect 153-154
 - weak indirect 155
- HRA *lásd* Human Rights Act
- Human Rights Act 151, 337, 356

I

- ILO 7-8, 84-86, 94, 229, 232, 277-278, 321, 440-441, 480, 503
- individuális és kollektív munkajog kapcsolata 35, 224, 242, 488, 564
- Individualnormen 455

J

- Job Release Scheme 289
- Job Splitting Scheme 289
- Job-AQTIV rendszere 289

K

- katonai szolgálat megtagadása 89, 424, 426
- kényszernyugdíjazás 340, 359, 367, 388
- koalíció
 - ad hoc koalíció 462
 - munkavállalói koalíció 9-10,

- 220, 232, 436, 442, 454, 458, 473, 497-500, 504-505, 509-510, 515, 518, 520, 523, 552, 564, 570-571
- munkáltatói koalíció 9, 443, 455, 564

koalíciós szabadság

- ismérvei
 - célhoz kötöttség 441, 467, 495, 498-499, 502
 - önkéntesség 496, 498, 503
 - szervezeti rend 499,
- negatív 71, 152-153, 166, 441-445, 455-457, 459, 466, 469, 478-479, 487, 506, 513, 515, 571
- pozitív 9, 71, 152, 185, 424, 439, 441, 443-444, 455, 457, 459, 479, 487, 506

koalíciós-tarifális rendszer 21-22,

- 220-221, 232, 435, 439, 445-446, 454, 459, 467, 468, 471, 473, 475, 483, 495, 498, 506, 509, 514-515, 517-518, 520, 535, 538, 544-545, 552-553, 566, 569-572

kollektív szerződés

- diszpozitivitása/norma jellege/tarifadiszpozitivitás (*lásd* még *Günstigkeitsprinzip*) 14, 34, 486-490, 492, 510
- jogi természete 21, 125, 145, 453, 475, 480, 483
- kiterjesztése 460, 463-467, 472, 475-476, 506-508, 512, 514-515, 567, 571

kollektív szerződéskötési képesség 444, 470, 472, 477, 481, 491, 506-511, 520, 543, 552

kollektív tárgyaláshoz való jog 90, 108, 190, 204, 221, 232, 248, 441, 444-445, 448, 462, 477, 503, 508

Kommunikationstheorie 46

Közösségi Charta (A Munkavállalók Szociális Alapjogairól szóló Közösségi Charta) 69, 87, 88, 90, 279, 323, 332, 444

L

- l'application de la norme la plus favorable*, 224, 484, 490
- lavoratore parasubordinato* 248



lavoratore subordinato 248
le Chapelier törvény 435
Leistungsrechte 6, 95
Leistungstheorie 45–46
lengyel alkotmány 285, 397
letelepedés szabadsága 159, 162–163, 449
Lisszaboni Stratégia 236
locatio conductio
– operarum 292
– operis 243, 292
lock out 79, 234, 238
Lüth-Urteil 100, 140, 143

M

magánjog elvei a munkajogban 12, 21, 37, 219
magyar alkotmány 65, 119–120, 172, 190, 208, 324, 426, 495, 569
magyar Alkotmánybíróság 4, 8, 41–42, 62, 64–67, 118–122, 172–183, 186, 190–191, 208–213, 226, 286–287, 303–304, 312–313, 372–377, 380, 383–387, 393, 399, 425–432, 471, 475, 496–497, 501, 504–505, 507–508, 531, 561–562, 566, 569
Magyar Általános Polgári Törvénykönyv 22
Magyarország Magánjogi Törvénykönyve 23
managerial prerogative 30, 209, 247, 271, 359, 361, 408, 431, 490–492, 525
meggyőződés szabadsága 349, 391–398
– nemzetközi dokumentumokban 398–402
– szerződéses viszonyokban;
– a magyar jogban 424–432
– a német jogban 412–424
– az USA jogában 402–412
Méltóság
– *a posteriori* jellege 44, 55, 65–66
– *a priori* értelmezése 2, 4, 31, 43–45, 51, 55, 62, 64–68, 190, 228, 557–559, 572
– érinthetetlensége 44–46, 48–49, 51, 53, 63–64, 67–68, 89, 186, 193, 227–228,

– transzcendens jellege 42, 64, 67, 190, 214, 558
méltóságposztulátum 37, 42
mexikói alkotmány 78–79
Miethe 12
– Dienstmiethe 12
– Sachmiethe 12
Mitbestimmung 15, 20, 222, 260, 456, 506, 518–519, 522, 526–527, 530–534, 538–539, 546, 572
– betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung 519
– unternehmerische Mitbestimmung 15, 519
Mitbestimmungsgesetz 15, 522, 531–532, 572
Mitbestimmungsurteil 456, 506, 531, 533, 572
Montan-Mitbestimmungsgesetz 532
Mitgifttheorie 45
MTT *lásd* Magyarország Magánjogi Törvénykönyve
munkaerő-kölcsönzés 237–239, 270, 344, 346, 372, 374
munkához való jog 4, 25, 76, 80, 82–83, 91, 100, 102, 104, 116–117, 123–124, 188–189, 228–230, 235, 247, 251, 259, 275–295, 300–301, 305, 315, 566
munkaharc joga 3, 14, 92, 138, 183, 233–235, 437, 439, 444, 467, 470, 479, 565
munkaidő 9, 12, 19–21, 23–24, 35, 58, 61, 78, 84, 86, 219, 229–231, 237, 255, 291, 296, 298, 330–331, 338, 357, 360–361, 429, 431, 458, 468, 471, 474, 483, 500, 503–504, 507, 511–512, 530, 536–537, 543
– részmunkaidő 19, 229, 237–238, 254, 270, 330–331, 347, 353, 372, 382, 528
munkajog és polgári jog kapcsolata
– a francia jog szerint 17–18
– a német jog szerint 12–15
– az olasz jog szerint 18–20
– az osztrák jog szerint 15–17
– a svájci jog szerint 20–21
munkajog és polgári jog kapcsolata
– a magyar jog szerint 22–29



munkajogi jogutódlás 19, 245, 305, 309
– munkavállaló ellentmondási joga 245–246, 306–309, 314
munkajogviszony fogalma 20, 256, 267
munkavállaló fogalma általában 248–249
– az angol jogban 253–255
– dependent labour 253
– semi dependent 373
– self employed 239, 241, 263, 328
– worker 241, 248, 253 284, 241
– a francia jogban 255–257
– droit de la „dépendance dans l’indépendance”
– l’entreprise individuelle
– a német jogban –249–253
– arbeitnehmerähnliche Personen 14, 258, 354
– freier Mitarbeiter 250, 252, 257
– Scheinselbstständige 248
– Selbstständige 14, 349, 239, 241
munkáltató fogalma 243, 246
munkáltató tájékoztatási kötelezettsége 268, 416, 494, 538
munkáltatói kárfelelősség 211
munkaszerződés 32
– fejlődése az angol munkajogban
– integrálása a magánjogba 10–29
– fejlődésének angol története 263–264 (*lásd* még contract of employment)
munkaszüneti nap 199, 429–431
munkavállalói részvételi jogok 517, 519–520
– az angol jogban 520–525
– codetermination 518–519
– participáció 523–525
– shop steward 518, 520–521
– a francia jogban 525–529
– accords Matignon 473, 525
– comité d`entreprise 473, 525–529, 534, 539
– délégués du personnel 18, 473, 503, 525
– délégués syndical 18, 473, 525
– a német jogban 529–540
(*lásd* Betriebsverfassung,

Mitbestimmung)
munkavállalói részvétel a magyar jogban (*lásd* üzemi alkotmányjog)
Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló Közösségi Charta (*lásd* Közösségi Charta)

N

National Labor Relations Act 61, 411
National Labor Relations Board 61, 491
National Minimum Wage Act 14, 34, 231, 258
New Deal 61
new property ideológia 114
Norris-La Guardia Act 60
numerus clausus döntések 96–97, 287, 290
nyugdíjazás (*lásd* még: egyenlő megítélés követelménye) 340, 359, 367
nyugdíjkorhatár 339–340, 344, 351, 384, 388

O

olasz alkotmány 79–80, 99, 107–108, 188, 190, 284, 396–397, 475
Opfergrenze 418, 431
Optimierungsgebot 154, 192
ordre public 75, 393, 489
– absolu 226, 489
– relatif 225–226
– social 225–226
– supplétif 226, 489–490
Orosz Föderáció alkotmánya 82–83, 285, 397
önfoglalkoztató 93, 239, 241, 328

P

Paulskircheverfassung 75–76, 187, 394–395
peep-show határozat 49–51
Philadelphiai Nyilatkozat 84, 232, 277, 440
portugál alkotmány 234, 284, 402

R

Race Relations Act 34, 152, 326, 334, 357–358
Railway Labor Act 60



Recht auf Arbeit 76, 275, 289
recognition of trade union 220, 438,
480, 482
reflexjogok 104
Reichsverfassung (*lásd*
Paulskircheverfassung)
relevant circumstances teszt 357–358
restrictive covenant 131
reverse discrimination (*lásd* még
affirmative action) 134–135, 327,
358, 368–369
right to privacy 58–60
RLA *lásd* Railway Labor Act

S

Scheinkollision *lásd* látszatkollízió
Schrankentrias 48
Selbstständige *lásd* önfoglalkoztató
self employed *lásd* önfoglalkoztató
socioeconomic rights 275
Sozialbindung des Eigentums
Staat 54, 75–76, 143
– Rechtsstaat 106
– Sozialstaat 80, 106
state action doktrína 3, 126–139, 183,
187, 196, 370, 409–410
Statuto del lavorator 18
Steuerspittling-Urteil 140
subordination 18, 248
Substanzbegriff 52, 67, 558
Superrevision 146
svájci alkotmány 150, 189, 440
szabad vallásgyakorlás joga 394
szakszervezet 9, 18–21, 60–61, 82, 91–
93, 106, 110–111, 131, 133–134, 137,
153, 159–160, 162–168, 207–208,
220, 231, 238, 241, 288, 303–304,
345, 354, 356, 369–370, 381, 409,
436–438, 440–444, 446–450, 452,
454–463, 469–483, 486, 493, 496–
501, 506–510, 512–513, 517–518,
520–522, 524–525, 530, 535–537,
541–543–545, 547, 549, 557, 570,
572
– belépési joga a munkáltató terü-
letére 458, 498–499, 504
– fogalma 461, 369, 498
– jogai 78, 152
– kifogás joga 501–502

– munkaidő kedvezményhez
való jog 503–505
– reprezentativitása 33, 469–475,
479, 507–510, 513–514, 520, 542,
552
szakszervezeti pluralizmus 26, 479,
496, 510
személyiségi jogok 22, 66, 212, 297,
376, 384, 386, 399
Szlovák Köztársaság alkotmánya 82,
398
szociális jogok 3, 6–7, 18, 37, 69–87,
89–97, 99–103, 105–109, 111–124,
139, 159, 184, 187–188, 190, 209,
227–230, 251, 276, 278–280, 284,
315, 323, 371, 445, 520, 538, 558–
561, 566, 573
szolidaritási hozzájárulás 456
szombati munkavégzés 407, 429
sztrájk 3, 14, 33, 79, 83, 93, 198, 221,
231, 234–235, 238, 277, 285, 347,
437–438, 444, 447–448, 453, 467,
476–477, 479–480, 489, 491, 491,
545, 565

T

tarifális képesség 446, 458, 460–462,
469, 473, 478, 480, 488, 572
Tariffähigkeit 22, 456, 460, 462, 469
Tarifvertrag 145, 221, 224, 352–353,
437–438, 463, 465–466, 486, 495,
530, 534, 536
– betriebliche und
betriebsverfassungsrechtliche
Normen 455
– Individualnormen 455
Tarifvertragsgesetz 15, 224, 241, 258,
414, 456, 464
távolságtartási klauzula 456
Temporary Employment Subsidy 289
temporary work (*lásd* még munka-
erő-kölcsönzés) 238–239
Tendenzbetrieb 227, 338, 366, 405,
413, 419–420, 460
The Massachusetts Body of Liberties
393
Treu und Glauben elve 48, 417–418,
420, 534
TVG *lásd* Tarifvertragsgesetz



U

Unterlassungsanspruch 535, 537
utasítási jog 31, 180, 252, 267
Übermaßverbot 145, 183, 194–196, 212,
üzemi alkotmányjog 15, 19–20, 22, 32, 220–222, 232, 243
üzemi béke (*lásd* még Betriebsfrieden) 421, 499
üzemi megállapodás 9, 220, 224–225, 230, 414–416, 484, 506, 535–537, 539, 544, 546, 549–550
üzemi tanács 9, 15, 22, 220–222, 238, 301–302, 416, 420, 500–503, 506, 509–511, 514, 523, 526, 532–552, 572

V

vasárnapi munkavégzés 338
véleménynyilvánítás szabadsága 33, 71, 74, 82, 90, 139, 154, 186, 192, 194, 197, 200, 209, 212–213, 226–227, 268, 350, 359, 361, 376, 391–393, 396, 398–402, 405, 407–408, 412–413, 419–420, 422, 425, 431–433, 557, 569
– v. lojalitás 33, 268, 359, 391, 411, 420, 433, 534, 568–569
Verhältnismäßigkeitsgebot 183, 194
Virginia Bill of Rights 68, 71, 186, 393

W

Wagner Act 61
Weimari Alkotmány 11, 76–79, 139, 187, 394–396, 420, 530
welfare clause 111
Werkvertrag 12, 15, 241, 252
Wertneutralität 142
Wertordnung 148
Wertsystem 142
Wesensgehalt (*lásd* még alapjogok lényeges magja) 5, 69, 90, 150, 451
Wichtigkeitsgrad 95, 559
Willkürtheorie 348
worker 234, 248, 284, 477
– casual worker, 288
– outworker 254
– permanent worker 238
– piece-worker, 293
– skilled-worker 294
– temporary worker 238–239
– wage-dependent worker 253
Working Time Regulations 14, 258

Y

Young Worker Scheme 168

Z

zipper clause 46, 491
Zöld Könyv 138

**NÉVMUTATÓ**

Aaron, Benjamin 33, 268, 411
Abraham, Henry Julian 3, 131
Ádám Antal 5, 43, 75, 81, 173, 174
Adams, John 135, 405
Adler, Emanuel 15
Adomeit, Klaus 225, 415, 423, 537
Agnelli, Giovanni 85
Ágoston Péter 3
Ahrendt, Martina 528-529
Albanese, Luigi 20
Alexandrov, N. G. 25, 259
Alexy, Robert 4, 6, 83, 95-96, 99-101,
117, 121, 154, 192-193, 275, 317, 319-
320, 346-347
Aliprantis, Nikitas 224, 226, 438, 469,
484, 490
Allen, Victor Leonard 9
Allis, Frederick 186
Alpmann-Pieper, Annegard 246
Alston, Philip 7, 226
Alstyne, Williem 131
Alvensleben, Constantin 305
Anderman, Steven 242
Annuß, Georg 492
Antill, David 293, 491
Apelt, Willibald 187
Arango, Fodolfo 4, 6-7, 95-96, 99
Archer, Timothy 7-8, 21, 152, 220,
436, 477-479, 481-483, 518
Arisztotelész 318
Aubert-Monpeyssen, Thérèse 248, 256
Auer, Andreas 149
Auffarth, Fritz 15
Auroux, Jean 18

Bachof, Otto 106, 140
Badelt, Christoph 107
Badura, Peter 101, 221, 228, 262, 531
Bailey, Stephen 276
Bairl-Vaslin, Ulrich 392
Baldassare, Antonio 109
Balkin, Jack 405
Ballerstedt, Kurt 34, 519
Balogh, Zsolt 210, 286
Balze, Wolfgang 230
Bamber, J. Greg 517

Bamforth, Nicholas 357-358
Bankó Zoltán 31, 237-240, 269-270,
325, 344
Barbagelata, Héctor 253
Barchi, Luca 305
Barnard, Catherine 159, 197-198, 205,
208, 332-333, 446, 451, 453
Baur Ulrich, 289
Bauschke, Hans-Joachim 251
Beauthier, Georges-Henry 334
Beital, Norbert 85
Bell, Mark 159, 446
Bell, Tom 197, 405,
Belling, Detlev 9, 224-225, 414-415,
484, 486-487
Benda, Ernst 54
Benedek Ferenc 223
Ben-Israel, Ruth 92, 234
Bercusson, Brian 5, 69, 88, 126, 159,
167, 197-198, 207, 253, 325, 446,
519, 523
Berenstein, Alexandre 20, 69, 130
Berke Gyula 222-223, 240, 245, 268,
270, 305-306, 308-311, 325, 387,
493-494, 519
Berlin, Isaiah 422
Bernhard Lajos 24
Bernhard Miksa 24
Bernsdorff, Norbert 280, 282, 323-
324, 402, 445
Bethge, Herbert 4, 185
Betten, Lamy 10, 280
Bettermann, Karl-August 464
Beuthien, Volker 251
Beutler, Bengt 325
Beveridge, William Henry 31, 32
Beyleveld, Deryck 41
Biagi, Marco 248, 268
Bieback, Karl-Jürgen 224
Bieber, Roland 325
Biedenkopf, Kurt 224, 267, 456
Bin, Roberti 107-108
Bíró György 28
Birk, Rolf 88, 252, 325, 415
Bitskey Botond 375, 379
Black, L. Charles 93, 127, 131, 136
Blackstone, Williams 55-56, 91, 102
Blanc-Jouvan, Xaver 18, 224, 473, 518,
525



- Blaesing, Heiner 213-214
Blanke, Thomas 159, 446
Blankenagel, Alexander 80
Blanpain, Roger 87, 222, 238-239, 517
Bleckmann, Albert 6, 85
Blomeyer, Wolfgang 295-296, 539-540
Blum, Nikolaus 400
Boccia, Antonio 19
Boda Dorottya 308
Bodin, Raymond-Pierre 7
Bodrogi Bea 377
Boemke, Buckhard 349-350, 423, 494
Boerner, Dietmar 230
Bogdandy, von Armyn 280
Bogs, Walter 464
Bohary László 379
Bohle, Thomas 13, 76-77, 395
Bongiovanni, Giorgio 99, 107108
Borasio, Christiane Nollert 353,-355
Borbély Andrea 344
Boretti, Marco 396
Borowsky, Martin 28, 100-102, 154, 280, 323-324, 402, 445
Bot, Yve 206-207, 342-343
Boyle, Kevin 151,
Böckenförde, Ernst-Wolfgang 42, 95, 97, 182, 391
Böheim, René 344
Böker, Alexander 415
Bötticher, Eduard 456
Böttner, Walter 415
Bracher, Karl Diedrich 187
Bragyova András 173-174, 318-319
Brandtner, Barbara 159
Breuer, Rüdiger 2, 101
Brinktine, Ralf 143
Brownsword, Roger 41
Brooks, Brian 93
Brown, Henry Phelps 9-10, 476
Brown, Virginia 409
Brown, William 10
Bröhmer, Jürgen 323
Brun, Andre 17
Brunner, Georg 99-101
Bryde, Brun-Otto 278
Bryson, Alex 292
Buchner, Eugen 268, 295, 349
Buchs, Gaby 156
Buen, de Néstos 78-79
Búrca, de Gráinne 156, 158-159, 280
Burke, Edmund 71
Burrows, Noréén 268
Busby, Nicole 361
Buscher, Herbert 345
Buxton, Richard 3, 153, 155
Buyken, Theodor 435
Bühler, Ottmar 47, 98, 104
Bütefisch, Wilka 229
Bydlinsky, Franz 16-17
Camerlynck, Guillaume-Henri 7-8, 17, 21, 29, 71, 74, 226-227, 238, 290, 436-439, 473
Cameron, George 244
Campiche, Roland 189
Canaris, Claus-Wilhelm 3, 9, 125-126, 138-140, 143-147, 458, 531
Caranta, Robert 169
Card, David 288
Cardoso, Ana Rute 344
Carley, Mark 229
Carr, Robert Kenneth 3, 136
Carr-Marver 3
Cassandro, Giovanni 108
Chalaron, Yves 18, 305, 476
Chalmel, Patrick 529
Chamberlain, Neil 485
Chapman, Andrew 151-152
Chatton, Gregor 7
Chauchard, Jean-Pierre 18, 224, 469, 474, 475
Chemerinsky, Erwin 127, 131
Cherednychenko, Olha 155
Chlost, Joachim 5
Chryssogonos, Kostas 151
Cicero, Marcus Trullius 43
Clarc, John 88
Classen, Claus-Dieter 126, 147-148
Coderach, Salvador Pablo 126
Coen, Martin 228
Coeuret, Alain 33
Cogan, Neil 393
Collins Hugh 268, 271
Combs, Deborah Hutchins 366
Compa, Lance 92
Connolly, Michael 359
Conrad, Dieter 423
Cook, Beth 288



- Corso, Guido 99
Corwin, Edward 136, 196
Couturier, Gérard 256
Craig, Paul 156, 158-159, 168-169
Curthoys, Mark 436
Czerweny von Arland, Katharina 183
Czúcz Ottó 387
- Danwitz, von Thomas 446, 150, 453
Däubler, Wolfgang 21, 437, 455, 457-458, 462-463, 465, 487, 492, 537
Davidov, Guy 242, 248, 258, 362, 477
Davies C. L. Anne 168, 198, 208, 453, 481-482
Davies Paul 7, 10, 12, 32, 480, 482, 518, 521-522, 524
Deakin, Simon 7, 10, 32, 34, 198, 227, 231, 241, 244, 253, 263-264, 288-289, 300, 308, 326, 356-358, 362, 436, 438, 451, 476-477, 482
Deards, Elspeth 479
Degenkolb 530
Dehove, Gerard 435
De Robertis, Francesco 292
de Smijter, Eddy 280
Desmond, Helen 293, 491
Despax, Michael 17, 75, 79, 220, 230, 296, 302, 438, 470, 472
Diamond, Stephen 92
Dickens, Linda 9, 228-229, 279
Diederichsen, Uwe 146-147
Dietel, Alfred 392
Dietrich, Thomas 48
Dietz, Rolf 458, 517, 539
Dijk, Meine Peter 85
Dix, Wolfgang 280
Dolléans, Edouard 435
Donovan 300
Donzelot, Jacques 75
Dorndorf, Eberhard 68
Dornhof 6
Döring, Matthias 226, 326
Dukes, Ruth 482
Dunn, Stephen 6, 9, 153, 479
Durand, Paul 125
Dürrig, Günter 3, 5, 45, 48, 80-81, 102, 126, 138-144, 150, 186, 228, 232, 247, 319, 395, 399, 413-414
Dworkin, Ronald 2, 154, 192, 319-320
- Ebel, Wilhelm 435
Edward, David 170
Egli, Patricia 126, 149-151, 189
Eklund, Ronnie 159, 197, 344, 446
Ehmke, Horst 106
Ellis, Michael 9
Eklund, Ronnie 159, 197, 344, 446
Elgar, Jane 152
Enders, Christoph 45, 53
Engel, Christopf 280
Engels, Chris 93, 239, 245, 517
Eörsi Gyula 25, 264-265
Eperjessy Géza 275, 435
Epstein, Richard 356
Erdmann, Ernst-Gerhard 6, 221, 519
Ermacora, Felix 77
Esau, Alvin 405
Eschler, Arno 226
Esping-Anderson, Gosta 107
Essen, van Mariake 344
Evju, Stein 453
Ewing, Keith 356
Eyraud, Françoise 7
- Fabricius, Fritz 11, 76, 519
Fahlbeck, Reinhard 268
Farkas József 25, 259
Farkas Lilla 379
Farnan Henry 70, 110
Farnsworth Allan 127, 130
Feinman, Jay M. 409
Feldman, David 3, 154
Felsner, Marcus 305
Fenwick, Helen 3, 155, 357
Ferge Zsuzsa 81
Feudner, Berndt 305
Fezer, Karl-Heinz 146
Fichte, Johann-Gottlieb 76
Finkin, Matthew 268, 411
Firlei, Klaus 236
Fischer, Hans-Georg 334
Fitting, Karl 15, 245
Fletcher, Garth Baker 70
Floretta, Hans 7, 16-17, 544
Flume, Werner 33, 125, 140, 179, 219, 292, 386
Flynn, Leo 359-361
Forsthoff, Ernst 99, 105-106, 183, 194
Frank, Jürgen 295



- Fredmann, Sandra 227, 292, 300, 306, 522
Freedland, Marc 7-8, 12, 32, 248, 254, 257, 264, 267, 271-272, 292-293, 358, 477, 480, 482, 521-522, 524
Freedmann, Judith 261
Friedmann, Wolfgang 9, 74, 269, 484
Fromme, Friedrich 187
Fuchs, Maximilian 240
- Gadó Gábor 177
Galantino, Luisa 21
Gall, Gregor 482
Gamillscheg, Franz 9-10, 32, 34, 123, 126, 144, 220, 226, 261-262, 423, 454, 456, 518, 531
Ganten, Ted Oliver 3, 155-157
Garcia, Alonso 280
Gardbaum, Stephen 131
Gardiner, Samuel Rawson 69
Gast, Wolfgang 32, 415
Gaul, Dieter 226
Gearty, Conor 82
Geddert-Steinacker, Tatjana 4, 42, 44-46, 49, 54
Gennard, John 6, 9, 153, 479
Gennari, Angelo 20
German, Hans-Ulrich 189
Gerber, Carl Wilhelm von 103
Giegerich, Thomas 3, 110-111, 127-132, 134-136, 138, 187, 366, 369
Gierke, Otto 12, 13, 30, 96
Giese 46
Gini, Al 112
Gintzel, Kurt 392
Gitter, Wolfgang 458
Giubboni, Stefano 109
Goják János 276
Goldman, Alvin 46, 60-62, 363, 366, 368, 404, 491
Goldsmith, Lord 280
Golson, Herbert 85
Goodmann, Mark 128
Gorby, John. D. 3, 130
Gothard, Michael 14-15, 223-225, 246, 492, 494-495
Götz, Sadler 76
Grabenwarter, Christoph 278, 322, 400, 443
- Grabitz, Eberhard 195, 212
Graglia, Lino 128
Grillberger, Konrad 344
Grimm, Dieter 412
Grosser, Dieter 2
Grunfeld, Cyril 279
Gubbioni, Stefano 108
Guild, Elspeth 334
Günter, Susan 518
Gyeney Laura 200
Gyórfi Tamás 59
Gyulavári Tamás 81, 86-88, 158, 226-227, 239-241, 268, 270, 279, 325-328, 330, 333, 375, 379
- Habermas, Jürgen 126
Häberle, Peter 44
Häfelin, Ulrich 126
Haller, Walter 126
Hägelmayr 511
Hall, Mark 88
Halmai Gábor 6-7, 41, 58, 69-70, 91, 93-94, 110, 122, 127-128, 141, 171-173, 175-178, 186, 189, 197, 208-209, 287, 372, 391-392, 399, 429, 436, 439
Hampson, Françoise 151
Hanau Peter 226, 231, 295-296, 519, 537
Hangartner, Yvo 149-150
Hans-Balz, Peter 189, 230
Hanson, Charles 134
Hanusch 16
Harlow, Carol 169
Harmathy Attila 9, 264
Harison, Casey 75
Harris, David John 85, 263, 278, 323, 400, 404, 442
Hart, Herbert Lionel Adolphus
Hart, Moira 227-229
Hartwich, Hans-Herman 80
Harvey, Tamara 169, 226, 268
Hatschek, Julius 77
Hatvani Zsolt 387
Hauser, Heinz 126
Havighurst, Harold 5-6, 8, 33, 247
Hayek, Friedrich August 84, 277
Hebel, Johann 366
Heckscher, Charles 9-10



- Hege, Hans 462
Hegel, Georg Wilhelm Friedrich 44
Heinemann, Heimann 220
Heinze, Meinhard 10, 295, 531
Heller, Hermann 52
Hemmen, Wolfgang 22, 461
Henkes Andreas 289
Henkin Louis 41, 127, 131, 196
Henne, Thomas 143, 412
Henschel, Johann Friedrich 412
Henssler 13, 249, 260
Hepple, Bob 10, 87, 152, 226-227, 230, 253, 268, 279, 288, 291-292, 300, 306, 324, 339, 359, 367, 483, 485, 521-522
Herschel, Wilhelm 13, 260, 460-461, 464
Herzog, Roman 80-81, 413
Hesse, Konrad 5, 101, 185, 191
Hilger, Marie-Louis 414
Hippel, Eike von 5
Hoehn, Stephan 295
Hofmann, Hasso 6, 45
Holló András 173, 210, 286
Honeyball, Simon 263, 271
Hoof, Godefridus 85
Horowitz, Harold 132
Horwitz, J. Morton 70
Hovánszky Arnold 28
Howells, M. John 485
Hoyningen-Huene, Gerrick von 15, 22, 221-222, 229, 245, 279, 300-301, 530-531, 533-535, 539-540
Hönn, Günther 493
Hős Nikolett 205, 451
Hromadka, Wolfgang 252, 492-493
Houwing, Hester 344
Huber, Peter 22, 246
Hueck, Alfred 29, 227, 251, 259, 456, 464, 487, 517
Hueck, Götz 244
Humprey, John 276
Hunt, Murray 3, 153-154
Huster, Stefan 41, 54, 154, 226, 268, 317-318, 347-348
Huszár Tibor 81, 277
Hyde, Alan 6
Illian, Eckhard 47
Inston, Rita 109
Isele, Hellmut 85
Isensee, Josef 95, 101, 105-106
Iványi Béla 435
Iványi Klára 377
Jackson, Sheila 134
Jacobi, Erwin 250
Jacobs, Francis Geoffrey 69, 205
Jaensch, Michael 126, 156
Jarass, Hans 350
Javillier, Jean-Claude 7, 17, 297, 472-474, 527
Jeammaud, Antoine 7, 10, 17-18, 21, 33, 71, 79, 224, 226, 248, 256-257, 290, 302, 309, 437, 469-470, 472, 475-476, 490, 518, 527
Jellinek, Georg 47, 98, 102-104
Jellinek Walter 346
Joch, Bernd 6
Johnsen, Julia Emily 134
Johnson, Nancy 186, 196
Johnston, Angus 264
Jones, Michael 228-229
Joost, Detlev 244-245
Joussen, Jacob 198, 208
Juhász Gábor 115, 119-120
Junker, Abbo 32, 126, 353, 511, 517-518, 520
Kahn-Freund, Otto 12, 21, 32, 288-289, 480
Kalb 267
Kälin, Waler 159
Kania, Thomas 51
Kant, Immanuel 2, 42-44, 46, 63
Kardos Gábor 69, 85, 90
Kaskel, Walter 15, 460, 464
Kauhanen, Merja 344
Kavanagh, Dennis 276
Kádár András 379
Kárpáti József 379
Kecskés László 27, 156, 158-159, 168-170
Kellerson, Hillary 322
Kemény Zsigmond 179, 183
Kenderes György 28
Kenner, Jeff 91, 205, 327-330, 332-334, 336
Kettner, Matthias 44



- Kidner, Richard 152
Kiehl, M. 230
Kilényi Géza 173
Kilpatrick, Claire 359
Kimminich, Otto 228
Kis János 63-64
Kiss György 9-12, 28, 85, 93, 180, 209,
224, 227, 229, 234, 238-240, 268,
270, 279, 297, 303-304, 310, 312,
325, 387, 446, 448, 475, 497, 500,
507, 522, 541-542
Kiss László 387
Kissel, Otto Rudolf 9, 224, 531, 534
Kittner, Michael 289
Klarman, J. Michael 135
Klatt, Wolfgang 421
Klaveren, van Martin 344
Kley, Andreas 150
Kloeper, Michael 275
Kluth, Heinz 6
Kluve, Jochen 288
Knief, Wolfgang 412
Kniesel, Michael 392
Kocher, Eva 159, 446
Kohler, Thomas C. 7.
Koller, Arnold 156, 230
Koller, B. 230
Kollonay Csilla (Lehoczkyné) 27, 246,
265-266, 311, 313-314, 377,
Konzen, Horst 22, 212, 261, 353, 391,
407, 418, 426
Kopp, Joachim 289
Kornai János 25, 81, 277, 496
Kort, Michael 536-537
Kovács Erika 459-460, 462, 480
Kovács István 79
Könczei György 81, 86-88, 239, 279
Körner, Marita 10, 18, 517, 527
Krawietz, Werner 45
Kretschmer, Hans-Jürgen 251
Kreuz, Harald 183
Krieger, Gabriel 10, 22, 33, 220, 224,
226, 440, 468, 470, 472, 474, 489-490
Krimphove, Dieter 87-88, 222
Krummel, Christopf 224
Krüger, Hans Christisan 151
Krüger, Herbert 126
Kuhn, James 485
Kukorelli István 286
Kunig Philip 454
Kunz Jürgen 239
Kunz Petra 239
Kunze, Otto 251, 519
Kübler, Friedrich 531
Küchhold, Kristina 327
Küttner, Wolfdieter 51

Laky Teréz 31, 308
Lábady Tamás 28, 42, 64-65, 180-183
Lambrich, Thomas 535-536
Lampert, Hans 88
Landsbury, D. Russel 517
la Torre, Massimo 280
Laure-Morin, Marie 18, 489
Laws, John 32
Leader Sheldon 442, 479
Leary, Virginia 11, 30, 92-93, 247
le Friant 22, 305, 453, 468, 471, 475
Lehmann, Friedrich-Wilhelm 352
Leigh, Ian 3, 154
Leisner, Walter 5, 48, 126, 138-139, 228
Lenaerts, Kohen 280
Lenz, Carl Otto 337
Lepke, Achim 295
Lerche, Peter 143, 145, 192, 194-195
Lester, Antony 151
Lester Lord of Herne Hill 151
Letourneux, Veronique 93
Leventis, Georg 456
Levine, Martyn Lyon 230
Lewis, P. Thomas 131
Lieb, Manfred 250-251
Liisberg, Jonas Bering 280
Lippmann, Walter 4
Liuzzi, Fernando 20
Lloyd, John 9
Locke, John 73, 93-94
Loebenstein, Edwin 102
Loenen, Titia 226
Loewenstein, Karl 111
Loritz, Karl-Georg 8, 22, 30, 34, 145,
225, 415, 455
Lotmar, Philipp 13, 485-486
Lourie, Julia 10, 21-22, 220, 481
Lőrincz György 548
Löw, Konrad 2
Löwisch, Manfred 9, 21, 436, 441, 455,
457, 463, 487, 501, 537



Löwith Karl 46
Luber, Silvia 248
Luhmann, Niklas 5, 37, 41, 46, 51-52
Lukács Éva 325
Lyon-Caën, Gérard 29, 71, 159, 228,
238, 279, 290, 297, 300, 302, 438-
439, 446, 471, 473, 528

Madsen Kongsh j 288
Maduro, Miguel Poiars 160-163, 166,
448-449, 453
Mair, Jane 268
Maritain, Jacques 63
Marhold, Franz 16, 240, 436
Markesinis, Basil 126
Marschall, Thomas Humprey 275
Martin, Roderik 92
Martinek, Oswin 102
Marton Géza 292
Maschmann, Frank 248, 251-253, 257,
261, 262
Matscher, Franz 102, 107
Maunz, Theodor 5, 45, 48, 80-81, 102,
138-139, 228, 232, 247, 319, 395,
399, 413-414
Maurer, Hartmut 41, 48, 221
Mayer-Maly, Theodor 6, 16-17, 102,
292, 436, 520
Mayne, Herbert Spencer 12
Mayne, Susan 326
Mayr, Klaus 229-300
Mazeaud, Antoine 248
Mazotta, Oronzo 229
McCallum, Ronald 268
McCarthy, William Edward John 9,
134, 479
McColgan, Aileen 362
McCrudden, Cristian 363
McGarity, Thomas 366-367
McMullen, John 305
Medicus, Dieter 146, 416
Meer, Arc van Der 344
Meissinger, Hermann 464
Menger, Anton 76
Mengoni, Luigi 109
Mengozi, Paolo 163-167, 450-453
Menze, Sandra 245
Merrils, John Graham 85
Merz, Hans 9, 423-424

Messner, Johannes 16
Mestmäcker, Ernst-Joachim 91
Meyer, Dirk 86
Meyer, Jürgen 280-282, 323-324, 402,
445
Migsch, Erwin 7-8, 483
Mill, John Steward 393
Miller, Douglas 134
Milton, John 393
Mirandola, Giovanni Pico Della 43
Mitschke, Jörg-Michael 366
Mohl, von Robert 529
Mohn, Astrid Sybille 226
Molitor, Erich 13, 250
Moll, Wilhelm 325
Morin, Marie-Lourie 489-490
Morris, Anne 360
Morris, Gillian 7, 10, 21, 32, 34, 152,
220, 227, 231, 241, 244, 253, 288-
289, 300, 308, 326, 344, 356-358,
362, 436, 438, 476-479, 481-483, 518
Morris, Peter 276
Moser, Berthold 85
Mountfield, Helen 151
Mouton, Jean-Denis 344
Mozet, Peter 229-300
Mösch, Reinhold 183
Muhl, J. Charles 409
Müller, Jörg Paul 97, 102, 150
Münch, Ingo von 126, 139, 454
Murphy F. Walter 55, 57-58, 70, 95
Nagy László 29, 106, 231, 428
Nardone, Thomas 237
Nash, David 10
Naschold, Frieder 352
Natelson, Robert 70, 111
Neal, C Alan 7, 91, 230, 231
Nerken, Ira 129, 130
Nettesheim, Martin 280
Neubeck, Xenia 85
Neumann, Franz 31, 32, 464, 467
Neumann László 308
Neumenn, Völker 98
Neuvians, Nicole 239
Nickel, W. James 226
Nikisch, Arthur 250, 460-461
Nipperdey, Hans-Carl 3, 29, 42, 45-46,
126, 139-140, 227, 251, 415, 458,
464, 486-487, 517



- Nitsche 2674
Noll, Gerhard 227, 366, 419
Nott, Susan 360
Nowak, Alfons 222
Nowitz, Tania 3, 453.
- Nyers Rezső 542
- Oakley, James 268
O'Boyle, Michael 278, 323, 400, 442
Oestreich, Gerhard 92
Oetker, Hartmut 458
Ogris, Werner 435
Olshausen, von Henning 50
Orlandini, Giovanni 197-198, 208
Ovey, Clare 85
Oxenbridge, Sarah 10
Öhlinger, Theo 102
Ozar, David 112
- Pache, Ekhard 280
Paine, Thomas 42
Pallasch, Ulrich 295
Palmer, C. Robert 3, 129
Pannick, David 151
Panosch, Martin 421
Pap Dezső 23-24
Papier, Hans-Jürgen 537
Pascal, Hector 91
Pearce, David 263, 271
Pechman, Louis 335
Pedrazzoli, Marcello 253
Peffer, Rodney 112
Pélissier, Jean 7, 10, 17-18, 21, 29, 33, 71, 79, 224, 226, 228-229, 238, 248, 256-258, 290, 300, 302, 309, 437-439, 469-470, 472-473, 475-476, 490, 518, 527
Perella, Alessandro 20
Perelman, Chaim 2
Peretti, Terri 127, 130
Pergolesi, Feruccio 435
Periklész 392
Perneczky Béla 24
Pernice, Ingolf 280
Perreng, Martina 353-355
Perulli, Adalerto 239
Pescatore, Pescatore 158, 168-170
Peters, Hans 191
Petersmann, Ernst Ulrich 69, 85, 226, 235
Petrik Ferenc 28
Petzold, Herbert 85
Phillipson, Gavin 3, 126, 154-155, 357
Piccininno, Silvano 305
Picker, Eduard 3, 6, 14, 92, 183, 233-234, 439, 444, 453, 467
Pieper, Rainer 183
Pietzker, Jost 3, 47, 126, 143, 146
Pipkorn, Jörg 325, 519
Pirenne, Henry 435
Plander, Harro 92, 262
Plannitz, Hans 435
Ploetz, Manfred 27-28
Plozay, Mark 93
Podlech, Adalbert 45, 54
Polakiewicz, Jörg 102, 107-108
Polivka, Anne 237
Polduwe, Christiane 289
Pollak, H. Louis 131
Popp, Gerfried 252
Posner, Richard 58
Pothoff, Heinz 30
Preis, Ulrich 13, 229, 249, 260, 279, 300-301, 415-416, 494
Prosperitti, Ubaldo 248
Protagorász 42
Prugberger Tamás 27-28, 308
Pryor, Johnson Elisabeth 133
Pufendorf, Samuel von 43
- Quinn, Thomas 127
- Rabello, Alfredo Mordechai 3, 126
Radnay József 26-28, 234, 311, 428
Ramm, Thilo 92, 139-140, 415, 454, 461
Raphael, David Daiches 2
Rath, Michael 228
Rawls, John 2, 6, 112-113
Ray, Jean-Emmanuel 268
Rebhahn, Robert 159, 198, 208, 453, 490
Rehbinder, Manfred 6
Reich, Charles 114-115
Reich, Norbert 226
Reichold, Hermann 518
Reidy, Aisling 151
Reinecke, Gerhard 492



Remmert, Andreas 226, 409, 412, 420, 423
Remmert, Barbara 194
Rengeling, Hans-Werner 91
Renz, Jeffrey 111
Reuter, Dieter 9, 423, 454, 531
Riba, Joseph Ferreri 126
Richardi, Reinhard 3, 5-11, 14-15, 21-22, 29-33, 35, 37, 104-105, 145, 220-221, 224, 234, 239, 244-245, 247-249, 251, 256, 275, 328, 355, 414-415, 419, 422, 456-461, 463-465, 475, 486-488, 492, 495, 517-518, 520, 530-531, 539
Richards, David 59-60
Ridder, Helmut 185
Ridlienger, Arne 143, 412
Rieble, Wolfgang 455, 457, 463, 487, 537
Riedlinger, Arne 143, 412
Ridder, Helmut 185
Ritter, Gerhard 275
Rittner, Fritz 531
Rivero, Jean 468, 475
Robertson, Arthur Henry 85
Robson, White 437
Rodiére, Pierre 229, 325
Rodrigues, Peter 226
Rogers, James 435
Rojot, Jacques 17, 75, 79, 220, 230, 268, 296, 302, 470, 472
Román László 27, 31-32, 34, 180, 219, 228, 252, 254, 264-265, 267-268, 297, 387, 427, 496, 502, 546
Ros, Mirko 85
Rosenfeld, Michael 70
Rosenfelder, Ulrich 261-262
Rosenow, Joachim 352
Roth, Wulf-Hennig 156-157
Rotschild-Souriac, Marie-Armelle 18, 474
Rösner, Hans Jürgen 107
Rubenfeld, Jed 58-59
Ruffert, Matthias 126, 140, 143
Rummel, Peter 15
Runggaldier, Ulrich 20, 245
Rupp, Hans 182, 185, 212, 391, 407, 418, 426
Rutherglen, George 135

Rúzs Molnár Krisztina 28
Rüfner, Wolfgang 4-5, 126, 141, 185-186, 191-192, 213
Rümelin, Gustav 15
Rüthers, Berndt 126, 531

Säcker, Franz-Jürgen 414, 458, 534
Sajó András 3, 42-43, 63-64, 70-71, 83, 116, 119-122, 231
Saladin Peter 102, 126, 149
Samuel, Lenia 86-87, 234-235, 279, 443
Sandoz, Suzette 126
Sanseverino, Luis Riva 19, 21
Sarcevic, Petar 3, 126
Santi, Romano 99, 108
Sargeant, Malcolm 359
Sári János 7, 93, 117-119, 178, 286
Sárközy Tamás 28, 34, 264-265
Satvinder, Juss 156
Savatier Jean 468, 475
Scaletta, Phillip 244
Schambeck, Herbert 73, 86
Schaub Günter 51, 222, 260, 295-296, 301, 306, 351, 353, 396
Scheuner Ulrich 81
Schiefer, Berndt 305
Schiek 355
Schliemann, Harald 226, 251
Schmidt, Angelika 85
Schmidt, Folke 106
Schmidt, Marlene 222, 239
Schmidt, Otto 9
Schmidt Péter 64, 116
Schmidt, Thomas Benedikt 116-117, 224
Schmidt-Rimpler, Walter 262
Schminck-Gustavus, Christopf 275
Schmitt, Carl 317
Schmitz 280
Scholz, Rupert 138, 192
Schregle, Johannes 20, 220, 245
Schroeder, P. Elinor 366-367
Schröder, Ulrich 533
Schubart, Martin 280
Schultz, Irmgard 53
Schwab, Martin 246
Schwabe, Jürgen 41, 46, 48, 126
Schwartz, Herman 95, 118, 175
Schweibert, Ulrike 222, 239
Sciarra, Sylvana 87, 102, 107, 125



- Sedley, Stephen 32
Seidel, Gerd 276
Seiter, Hugo 183
Seitz, Walter 401
Sen, Amartya
Selwyn, Norman 483
Settes, Oliver 344
Sewel, William Hamilton 75
Shiskin, Boris 134
Siau, Bruno 238
Siebert, Wolfgang 13, 423
Siegel, Richard 275-277
Simitis, Spiros 220, 352-353, 517, 531
Simonyi Sándor 264
Simpson, Bob 21-22, 152, 220
Sinclair, Adele 362
Singer, Rudolf 275
Sinzheimer, Hugo 8, 11, 13, 15, 22,
30, 37, 250, 438, 454, 460, 463-464,
485-486
Sólyom László 3-6, 8, 22, 41, 64-67, 119,
121, 176, 186, 191, 208-210, 286,
304, 373, 376, 399, 495-496, 498
Somló Bódog 74
Söllner, Alfred 31, 222, 418
Sövényházy-Neuhold Ferenc 24, 544
Spaemann, Robert 45
Spieker, Wolfgang 533
Spielbüchler, Karl 16,
Spieß, Gerhard 41, 46-47, 338
Standler, Ronald 409
Starck, Christian 41
Steindorff, Ernst 156
Steiner, Josephine 169
Stern, Klaus 6, 46, 71, 73, 75-77, 126,
138-140, 149, 183, 186-187, 194-195,
212-213
Steward, Andrew 268
Stöpel, Franz 76
Strasser, Rudolf 16, 437, 544
Streil, Jochen 325
Strinati, Dominic 435
Stubby, Gerhard 276
Stumpf, Hermann 145, 414
Summers, Clyde 409
Supiot, Alain 7, 10, 17-18, 21, 33, 71,
79, 224, 226, 248, 256-258, 290-291,
302, 309, 437, 469-470, 472, 475-
476, 490, 518, 527
Swift, Jonathan 339, 359
Szalayné Sándor Erzsébet 200
Szamel Katalin 116
Szamel Lajos 387
Szigeti Péter 63, 116
Szirtes Artur 23
Szladits Károly 24, 96
Szűcs Jenő 275, 435
Takács Albert 6, 73, 93, 122, 173
Takáts Péter 493
Tamajo Raffaele de Luca 248
Tálné Molnár Erika 305
Tchobanian, Robert 7
Teague, Paul 334
Terré, François 489
Tersztyánszky Ödön 42, 63, 66
Teuteberg, Hans 530
Teyssié, Bernard 529
Thorvaldsen, Ólafur Börkur 156
Thuküdidész 392
Thüsing, Gregor 226, 268, 324, 326,
333, 335-337
Tijdens, Kea 344
Tilk Péter 4, 7, 93, 175-177
Tiraboschi, Michele 248, 344
Tomandl, Theodor 227, 421
Tomka Miklós 276
Torre, la Massimo 280
Tóth Hilda 28
Tóth Gábor 6-7, 58, 69-70, 91, 93-94,
110, 122, 127-128, 141, 171-172, 175-
176, 186, 189, 197, 208-209, 287,
372, 399, 429, 436, 439
Törő Károly 173
Trabucchi, Giuseppe 126
Trappehl, Bernd 535, 536
Treu, Tiziano 19, 21, 33, 80, 305, 436
Triantafyllou, Dimitris 280
Tribe, Laurence 132, 136
Truman 130
Tsakiridis, Panakiodis 226, 401
Tushnet, Mark 58, 126, 131
Tyska, Hans-Joachim 224
Undy, Roger 92
Unruh, Peter 188
Urbina, Alberto Trueba 79



Vajda Mihály 43
Vallender A. Klaus 126
Ven, van der J. J. M 277
van Dijk, Meine Peter 85
Vassilakis, Georg 224
Vecseklőy István 73
Vékás Lajos 28, 33, 178-179, 182-183,
264, 376-377, 493
Veneziani, Bruno 30, 263
Verdier, Jean-Maurice 18, 33, 468
Vickers, Lucy 226
Villermé, Louis-René 17, 75
Vincenti Gusztáv 24
Viney, Ethna 359
Viogoritti, Vincenzo 108
Vojcik, Peter 28
Völtzer, Friedrich 76

Waas, Berndt 305
Wadham, John 151
Waltermann, Raimund 352
Walzer, Michael 113
Wank, Rolf 228-230, 239, 248, 251, 253,
257, 260-262, 537-538
Warbrick, Chris 400, 442
Waschke, Hildegard 220, 517
Watt, Bob 358
Weber, Andrea 288
Wechsler, Herbert 131
Wedderburn, Kenneth William 10, 21-
22, 32, 88, 108-109, 125, 518
Weekes, Brian 9, 228-229
Wehler, Thomas 251
Weill, Alex 489
Weiss Emilia 28
Weiss Manfred 9, 87, 268
Weitnauer, Hermann 22
Weller Mónika 86, 89

Wellington, H. Garry 137
Wellmann, Carl 112
Weltner Andor 25, 29, 259, 264-265,
428
Wendeling-Schröder, Ulrike 533
Wengler, Wilhelm 85
Werhane, Patricia 112
Weymüller, Rainer 156, 169
White, Michael 292
White, Robin 85
White, Robin 85
Wiedeman, Herbert 32, 145, 250-251,
354
Wildhaber, Lucius 97, 99, 149
Wilensky, L. Harold 113
Wilkinson, Frank 136
Williams, Jerre 137
Wils, Jean-Pierre 44
Windscheid, Bernhard 12-13
Winkler, Markus 188-189
Wintemute, Robert 361
Winter, Jan 156, 170
Wisskirchen, Amrei 269, 432
Wlotzke, Ottfried 252
Wolf, Ernst 32
Wolf, Joachim 91
Wright, Benjamin Fletcher 55, 110

Younson, Fraser 279

Zachert, Ulrich 352
Zahn, Rebecca 206
Zeitlin, Jonathan 75
Zimmerli, Ulrich 183
Zlinszky 119
Zöllner, Wolfgang 5, 8-9, 21-22, 30,
34, 125, 145-146, 220, 225, 415, 418,
455-456, 461, 463



ESETMUTATÓ

(Az esetek utáni számok az oldalszámozást jelölik)

Alkotmánybíróság

2/1990. (II. 18.) AB határozat, 210
8/1990. (IV. 23.) AB határozat, 65, 208, 497, 502
9/1990. (IV. 25.) AB határozat, 372
20/1990. (X. 4.) AB határozatot, 121, 210
21/1990. (X. 25.) AB határozat, 372
23/1990. (X. 31.) AB határozat, 8, 42, 64–66, 186, 190, 208
24/1990. (XI. 8.) AB határozat, 501, 505,
24/1991. (V. 18.) AB határozat, 122
32/1991. (VI. 6.) AB határozat, 121, 191
35/1991. (VI. 20.) AB határozat, 210
49/1991. (IX. 27.) AB határozat, 501
64/1991. (XII. 17.) AB határozat, 64–65, 67, 180, 183, 209, 212, 227, 425
6/1992. (I. 30.) AB határozat, 174
30/1992. (V. 26.) AB határozat, 186, 209, 212, 425
4/1993. (II. 12.) AB határozat, 209, 286–287, 425
10/1993. (II. 27.) AB határozat, 429
21/1993. (IV. 2.) AB határozat, 210
26/1993. (IV. 29.) AB határozat, 121
54/1993. (X. 13.) AB határozat, 286–287
61/1993. (XI. 29.) AB határozat, 179
21/1994. (IV. 16.) AB határozat, 4, 93, 179, 287
28/1994. (V. 20.) AB határozat, 118
55/1995. (IX. 15.) AB határozat, 313
61/1995. (X. 6.) AB határozat, 209
11/1996. (III. 13.) AB határozat, 502
21/1996. (V. 17.) AB határozat, 181
45/1996. (X. 22.) AB határozat, 386,
53/1996. (XI. 22.) AB határozat, 504
30/1997. (IV. 29.) AB határozat, 380
52/1997. (X. 14.) AB határozat, 173
4/1998. (III. 1.) AB határozat, 209, 303
12/1999. (V. 21.) AB határozat, 209, 212
14/2000. (V. 12.) AB határozat, 212
11/2001. (IV. 12.) AB határozat, 384
13/2001. (V. 14.) AB határozat, 209
18/2004. (V. 25.) AB határozat, 186, 212
124/2008. (X. 14.) AB határozat, 471, 475, 507
41/2009. (III. 27.) AB határozat, 211

137/B/1991. AB határozat, 372, 383
1588/B/1991. AB határozat, 120–121
2179/B/1991. AB határozat, 504–505
44/B/1993. AB határozat, 384–386

**Emberi Jogi Bizottság (ENSZ)**

J.H. v. Canada 187/1985, Decision of 1 February, 1985, 321

Emberi jogok Európai Bizottsága és Bírósága (Európa Tanács)

Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom [9214/80, 9473/81, 9474/81]
Judgment of 28 May 1985, 322

Ahmad v. United Kingdom [4 E.H.R.R. 126.], 357

Arrowsmith v. UK [7050/75] Resolution of 12 June 1979., 400

Barthold v. Germany (8734/79) [(1985) ECHR 3] Judgment of 25 March 1985, 401

Chassagnou and Others v. France [25088/94, 28331/95 and 28443/95] Judgment
of 29 April 1999, 443

Dahlab v. Switzerland [No. 42393/98] Judgment of 15 February 2001, 400

Gustafsson v. Sweden [15573/89] Judgment of 25 April 1996 98, 443

Handyside v. UK [5493/72] Judgment of 7 December 1976, 401

Hoffmann v. Austria (12875/87) [(1993) ECHR 25] Judgment of 23 June 1993, 400

Kokkinakis v. Greece [14307/88] Judgment of 25 May 1993], 400

National Union of Belgian Police v. Belgium, 4464/70, Decision 27/10/1975, 441

Osman v United Kingdom [23452/94], Judgment of 28 October 1988 89, 153

Paul Revert and Denis Legallais v. France [14331/88 and 14332/88, 62 DR 309
(1989)], 400

Rekvényi v. Hungary [25390/94] Judgment of 20 May 1999, 212

Schmidt and Dahlström v. Sweden, 5584/72, Decision 6/2/1976, 441

Swedish Engine Driver' Union v. Sweden, 5614/72, Decision 6/2/1976, 441

Sibson v. United Kingdom [14327/88], Judgment of 20 April 1993, 443

Sigurjónsson v. Iceland, [16130/90], Judgment of 30 June 1993, 443

Stedman v. United Kingdom [23 E.H.R.R. CD 167], 357

Thlimmenos v. Greece (34369/97) [(2000) ECHR 161], Judgment of 6 April 2000,
400

Vogt v. Germany, [17581/91], Judgment of 16 September 1995], 442

Young, James and Webster v. United Kingdom [7601/76, 7806/77 1981] Judgment
of 13 August 1981, 442

Európai Bíróság (Európai Unió)

Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie [C-
67/86], 168, 203–207, 446, 448, 453

Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v. Italian Republic [C-6/90,
C-9/90.], 169

A-Punkt Schmuckhandels GMBH v. Claudia Schmidt [C-144/04], 197

B.N.O. Walrave, L.J.N. Koch v. Association Union Cycliste Internationale, Koninklijke
Nederlandsche Wielren Unie & Federación Espanola Ciclismo, [C-36/74], 157

Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group [C-262/88], 343

Becker v. FZA Münster-Innenstadt, [C- 8/81], 169

Bilka-Kaufhaus v. Weber von Hartz [C-170/84], 329, 331–332

Carole Louise Webb EMO Air Cargo [C-32/93], 326, 357



Christelle Delige v. Ligue francophone de judo et disciplines associées ASBL, Ligue belge de judo ASBL, Union européenne de judo [C-51/96], 164
Commission of the European Communities v. United Kingdom, [C-382/92, C-383/92], 522
Commission of European Communities v. France [C-265/95], 156, 200
Coote v. Granada Hospitality Ltd. [C-185/96], 362
D. M. Levin v. Staatsecretaris van Justitie [C-53/81], 239
Dansk Supermarked v. Imerco [C-58/80.], 156
Deutsche Lufthansa AG v. Gertraud Kumpfan [C-109/09], 339
Dirk Rüffert v. Land Niedersachsen [C-346/06], 203, 206
Domnica Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe [C-341/08], 339, 341
Dr. Pamela Enderby v. Fenchay Health Authority and Secretary of State for Health [C-127/92], 328–329, 358, 363,
Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen [C-450/93], 326–327, 336, 358
Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen [C-177/88], 326
Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge v. Republik Österreich, [C-112/00], 165, 198–199, 201 450, 452
Europiċes SA v. Wilfried Sanders & Automotive Industries Holding Company SA [C-399/96] 307
Félix Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA [C-411/05], 339–340, 384
Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S [C-324/86], 307
Gabrielle Defrenne v. Societe Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena [C-43/75], 157, 159, 325, 356
Gaetano Don v. Mario Mantero [C-13/76], 157
Georg Badeck and others v. Hessischer Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen [C-158/97], 326–327
Gisela Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsgesellschaft mbH [C-45/09], 339
Grigorios Katsikas versus Angelos Konstantinidis und Uwe Skreb and Günter Schroll versus Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH. [C-132/91; C-138/81; C-139/91], 245, 307–308
Habermann-Bertelmann v. Arbeiterwohlart [C-421/92], 326
Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss [C-109/88], 328
225
Harry Berg and J.T.M. Busschers v. Ivo Martin Besselsen [C-144/87; C-145/87], 306
Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen [C-409/95], 326, 336,
I. Bettray v. Staatssecretaris van Justitie [C-344/84], 240
Ingeniørforeningen i Danmark, Ole Andersen v. Region Syddanmark [C-499/08], 339
International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP [C-438/05], 159–160, 162–163, 166, 168, 197–198, 207, 315, 446, 448–450, 453
J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. [C-96/80], 330
Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen [C-450/93], 326–327, 336, 358
Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist [C-407/98] 187, 191





Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg [C-33/89], 329, 332,
Laval un Partner Ltd. v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet [C-341/05 94], 159,
163–168, 197–198, 202–203, 207, 264, 310 315, 446, 448, 450, 452–453
Macarthy Ltd. v. Wendy Smith [C-129/79], 329–330
Markku Juhani Läärä, Cotswold Microsystems Ltd. and Oy Transatlantic Software
Ltd. versus Kihlakunnansyyttäjä and Suominen valtio [C-124/97], 202
Mikkelsen v. Danmols Invertar [C-105/84], 240
Nederlandsche Wielren Unie & Federación Española Ciclismo [C-36/74], 157, 240
Nimz v. Hamburg [C-184/89], 329, 332
NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v.
Netherlands Inland Revenue Administration [C-26-62], 158–159
Omega Spielhallen- und Automatenaufstellungs-GmbH v. Oberbürgermeisterin der
Bundesstadt Bonn, [C-36/02], 197, 201, 203, 450
Pensionversicherungsanstalt v. Dr. Cristiane Kleist [C-356/09], 339
Pilar Allué and Carmel Mary Coonan and others v. Università degli studi di Venezia
and Università degli studi di Parma joined cases, [C-259-91, C-331-91 and
C-332/92 (Allué II.)], 157
Questore di Verona v. Diego Zenatti, [C-67/98], 202
R. H. Kempf v. Staatssecretaris van Justitie [C-139/85], 239
Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH [C-171/88], 332
Royal Pharmaceutical Society (The Queen v. Royal Pharmaceutical Society of
Great Britain, ex parte Association of Pharmaceutical Importers and others
[C-267/87], 157
Ruzius-Wilbrink v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten
[102/88], 332
Schutzverband gegen unlauteren Wettbewerb v. TK-Heimdienst Sass GmbH, [C-
254/98], 197
Sozialhilfverband Rohrbach vs. Arbeiterkammer Oberösterreich und
Österreichischer Gewerkschaftsbund [C-197/03], 309
Spa Eridiana- Zuccherifici nazionali and Spa Società Italiana per l'Industria degli
Zuccheri v. Minister of Agriculture and Forestry, Minister for Industry, Trade
and Craft Trades, and Spa Zuccherifici Meridionali [C-230/78], 282
Specialarbejderforbundet i Danmark v. Dansk Industri [C-400/93], 328
The Incorporated trustees of The National Council on Aging (Age Concern
England) v. secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform
[C-388/07], 339, 341, 384
Union Royale Belge des Sociétés de Football Association ASBL v. Jean-Marc
Bosman, Royal Club Liégeois SA v. Jean-Marc Bosman and others, and Union
des Associations Européennes de Football (UEFA) v. Jean-Marc Bosman, [C-
415/93], 157, 198, 240, 446
Viking International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union v.
Viking Line ABP [C-438/05], 159–160, 162–163, 166, 168, 197–198, 203, 207,
315, 446, 448–450, 453,
Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd. [C-32/93], 357
Werner Mangoldt v. Rüdiger Helm [C-144/04.], 290,
Wolff & Müller GmbH v. José Filipe Pereira Félix [C-60/03], 451



Amerikai Egyesült Államok

Abrams v. United States, [250 U.S. 616 (1919)] 408
Adair v. United States, [208 U.S. 161 (1908)] 408
Adamson v. People of State of California, [322 U.S. 46 (1947)] 57
Adarand Constructors, inc. v. Peña, Secretary of Transportation, et al., [515 U.S. 200 (1995)] 369
Adickes v. H. Kress&Co., [398 U.S. 144 (1970)] 135
Adkins v. Children's Hospital of District of Columbia, [261 U.S. 525 (1923)] 365
AFL v. Swing, [312 U.S. 321 (1941)] 111
Allegheny County v. Greater Pittsburgh ACLU, [492 U.S. 573 (1989)] 403
American Communications Association v. Douds, [339 U.S. 382 (1950)] 137
Ansonia Board of Education v. Philbrook, [479 U.S. 60 (1986)] 407
Arlan's Department Store v. Kentucky, [376 U.S. 186 (1964)] 406
Barron v. Baltimore, [32 U.S. (7Pet.) 243, 250 (1833)] 128
Barrows v. Jackson, [346 U.S. 249 (1953)] 137
Black v. Cutter Laboratories, [351 U.S. 824 (1956)] 137
Blessing v. Freestone, [520 U.S. 329 (1997)] 135
Board of Regents of State Colleges et al. v. Roth Certiorari to the United States Court of Appeals for the Seventh Circuit, [408 U.S. 564 (1972)] 114, 259
Bowers v. Hardwick, [478 U.S. 186 (1986)] 59
Bradwell v. State of Illinois, [83 U.S. 130 (1872)] 364
Brandenburg v. Ohio, [395 U.S. 444 (1969)] 408
Braunfeld v. Brown, [366 U.S. 599 (1961)] 338, 405
Brown v. Board of Education, [347 U.S. 483 (1954)] 132
Chaplinsky v. New Hampshire, [315 U.S. 568, 572 (1942)] 212
Chisholm v. Georgia, [2 U.S. (2Dall) 419 (1793)] 127
City of Richmond v. J. A. Croson Co., [488 U.S. 469 (1989)] 369
Civil Rights Cases, [109 U.S. 3 (1883)] 129-131
Cohen v. California, [403 U.S. 15 (1971)] 212
Corporation of Presiding Bishop v. Amos, [483 U.S. 327 (1987)] 338
Corrigan v. Buckley, [271 U.S. 323 (1926)] 110
de Funis v. Odegaard, [416 U.S. 312 (1974)] 319
Dennis v. United States, [341 U.S. 494 (1951)] 408
DeShaney v. Winnebago County Department of Social Services, [489 U.S. 189 (1989)] 110
Engel v. Vitale, [370 U.S. 421 (1962)] 403
Espinoza v. Farah Manufacturing Co., Inc., [414 U.S. 86 (1973)] 62
Estate of Thornton v. Caldor, Inc., [472 U.S. 703 (1985)] 407
Evans v. Newton, [382 U.S. 296 (1966)] 137
Everson v. Board of Education of Ewing TP., [330 U.S. 1 (1947)] 403
Ex Parte Virginia, [100 U.S. 339 (1880)] 137
Flemming v. Nestor, [753 U.S. 603 (1960)] 115
Food Employees v. Logan Plaza, [391 U.S. 308 (1968)] 409
Geduldig v. Aiello, [417 U.S. 484 (1974)] 364
General Electric Co. v. Gilbert, [429 U.S. 125 (1976)] 134, 326
Gitlow v. New York, [268 U.S. 652 (1925)] 408
Goldberg v. Kelly, [397 U.S. 254 (1970)] 113
Griggs v. Duke Power Co., [401 U.S. 424 (1971)] 358



Griswold v. Connecticut, [381 U. S. 479 (1965)] 58
Grovery v. Townsend, [295 U.S. 45 (1935)] 135
Hampton v. Mow Sun Wong, [426 U.S. 88 (1976)] 364
Hernandez v. Commissioner Internal Revenue, [490 U.S. 680 (1989)] 337
Holodnak v. Avco Corporation and UAW Local, [514 F.2d 285 (1975)] 409
Hutgens v. NLRB, [424 U.S. 507 (1976)] 409
Ingraham v. Wright, [430 U.S. 651, 673 (1977)] 110
Lemon v. Kurtzman, [403 U.S. 602 (1971)] 140, 403
Lloyd Corporation, Ltd. v. Tanner, [407 U.S. 551 (1972)] 409
Lochner v. People of State New York, [198 U.S. 45 (1905)] 58-59, 110, 130, 376
Luis K. Ligett Co. V. Baldridge, [278 U.S. 105 (1928)] 288
Lynch v. Donnelly, [465 U.S. 668 (1984)] 403
Marbury v. Madison, [5 U.S. 137 (1803)] 58, 128, 187
Mars v. Chambers, [463 U.S. 783 (1983)] 403
Marsh v. Alabama, [326 U.S. 501 (1946)] 409
Massachusetts Bd. of Retirement v. Murgia, [427 U.S. 307 (1976)] 364
McGowan v. Maryland, [366 U.S. 420 (1961)] 405
Meyer v. Nebraska, [262 U.S. 390 (1923)] 59
Middlesex Sewerage Authority v. National Sea Clammers Assotiations, [453 U.S. 1 (1981)] 135
Miller v. Schoene, [276 U.S. 272 (1928)] 110
Mitchell v. Helms, (98 - 1648) [530. U.S. 792 (2000) 151] 404
Monell v. New York, [436 U.S. 658 (1983)] 135
Monroe v. Pape, [365 U.S. 167 (1961)] 135
Morehead v. People of State New York, [89 U.S. 587 (1936)] 366
Morrissey v. Brewer, [408 U.S. 471, 481 (1972)] 110
Morton v. Mancari, [417 U.S. 535 (1974)] 364
Mueller v. Allen, [463 U.S. 388 (1983)] 403
Munn v. Illinois, [94 U.S. 113 (1876)] 110
National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corporation, [301 U.S. 1 (1937)] 61
Nebbia v. New York, 291 U.S., [502, 539 (1934)] 376
New State Ice Co. V. Liebmann, [285 U.S. 262 (1932)] 288
Nixon v. Condon, [273 U.S. 536 (1927)] 135
North Dakota Pharmacy BD. v. Synder's Drug Stores, [414 U.S. 156 (1973)] 288
Odgen v. Saunders, [25 U.S. 213 (1827)] 55
Palmore v. Sidoti, [466 U.S. 429 (1984)] 197
Pierce v. Society of Systers, [268 U.S. 510 (1925)] 59
Printz v. United States, [521 U.S. 898 (1997)] 112
PruneYard Shopping Center v. Robbins, [447 U.S. 74 (1980)] 409
Regents of the University of California v. Bakke, [438 U.S. 265 (1978)] 135, 368
Schenck v. United States, [249 U.S. 47 (1919)] 196
Schlezingen V. Ballard, [419 U.S. 498 (1975)] 364
Shelley v. Kraemer, [334 U.S. 1 (1948)] 131-132, 134, 137, 409
Sherbert v. Verner, [374 U.S. 398 (1963)] 138, 406-407
Skinner v. State of Oklahoma, [316 U.S. 535 (1942)] 57
Slaughter-House Cases, [83 U.S. 36 (1872)] 128-129
Smith v. Allwright, [321 U.S. 649 (1944)] 135
Smith v. Illinois Bell Tel. Co., [270 U.S. 587 (1916)] 137



Steel v. Louisville & N. R. Co., [323 U.S. 192 (1944)] 137
Sweat v. Painter, [339 U. S. 629 (1950)] 319
Terry v. Adams, [345 U.S. 461 (1953)] 135
Texas & New Orleans Railroad Co. v. Brotherhood of Railway & Steamship Clerks,
[281 U.S. 548 (1930)] 60
The Antelope, [23 U.S. 66 (1825)] 56, 69
The National League of Cities v. Usery, [426 U.S. 833 (1976)] 61
Thornburgh v. American College of Obstetricians and Gynecologists, [476 US 747
(1986)] 60
Trans World Airlines, inc. v. Hardison, [432 U.S. 63 (1977)] 62, 338
Traux v. Corrigan, [257 U.S. 312 (1921)] 110
United Public Workers v. Mitchell, [330 U.S. 75 (1947)] 115
United States v. Caroline Products, [304 U.S. 144 (1938)] 115
United States v. Cruikshank, [92 U.S. 542 (1875)] 129, 187
United States v. O'Brian, [391 U.S. 367 (1968)] 408
United States v. Reese, [92 U.S. 214 (1875)] 129
United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLC v. Sadlowski, [457 U.S. 102 (1982)]
127
United Steelworkers of America, AFL-CIO-CLC v. Weber [443 U.S. 193 (1979)] 135,
368
University of Pennsylvania v. EEOC, [110 U.S. 577 (1990)] 134, 288, 364, 403, 405
Western Airlines v. Criswell, [472 U.S. 400, 104 (1985)] 335
Virginia v. Rives, [100 U.S. 313 (1879)] 129
West Coast Hotel Co. V. Parrish, [300 U.S. 379 (1937)] 365
White Primary Cases 135
Whitney v. California, [271 U.S. 583 (1927)] 408
Wright v. Roanake Redevelopment and Housing Authority, [479 U.S. 418 (1987)]
135
Wygant v. Jackson Board of Education, [476 U.S. 267 (1986)] 369
Wyman v. James, [400 U.S. 309 (1971)] 113
Washington v. Davis, [426 U.S. 229 (1976)] 132, 364
Youngberg v. Romeo, [457 U.S. 307, 309 (1982)] 110

Agostini et al. v. Felton et al. [Nos. 96-552, 96-553] 403
Alford v. City of Lubbock, [664 F. 2d 1263 (5th Cir. 1982)] 367
Brennan v. Victoria Bank & Trust Co. [493 F.2d 896 (5th Cir. 1974)] 61
Dayton Area Wyne County, Ohio Telemarking v. State Ohio, City Dayton [95a
0330p. 06 1995] 366
Diaz v. PanAm World Airways, [442 F.2d 385 (5th Cir.1971)] 335
Fair Political Practices Com. v. Superior Court [(1979) 25 Cal.3d 33, 47] 364
Feldstein v. Christian Sciences Monitor [555 F. Supp. 974 (D. Mass. 1983)] 338
Fernandez v. Wynn Oil Co., [653 F.2d 1273 (9th Cir. 1981)] 335
Hernandez v. Commissioner Internal Revenue 109 S.Ct. 2136 (1989) 337
Hodgson v. Greyhound Lines, 499 F.2d 859 (1984) 366
Hodgson v. First Federal Savings and Loan Association, [455 F. 2d 818 (5th Cir.
1972)] 367
Ker v. Dynalelectron Corp., [577 F. Supp. 1196 (N. D. Tex. 1983)] 338
Korb v. Raytheon [574 N.E.2.d 370, 371 (Mass. 1991)] 410
Kramer v. New Castle Transit Auth., [25W.H. Cases 581 (3d Cir. 1982.)] 61



Lyon v. Temple Univ. Of Com. System of Higher Education,[543 F.Supp. 1732 (D.C. Pa 1982)] 61
McAuliffe v. Mayor of City of New Bedford, [29 N.E. 517 (1892), 408, 410
Murnane v. American Airlines, [26 FEP Cases 1537 (D.C. Cir. 1981)] 366
National Labor Relations Board 11-CA-10893 (Carolina Carton Company and
Printing Specialties & Paper Products v. International Printing and Graphic
Communications Union, AFLCIO) 5 October 1984, 491
Novosel v. Nationwide Insurance Co. [721 F.2d 894, 896 (3dCir. 1983)] 410
Schultz v. Wheaton Glass Co. [421 F. 2d 269, 265 (3d Cir (1970)] 364
Torres v. Wisconsin Dept. of Health and Social Service, [859 F2d 1253 (7th Cir.
1988)] 335
Zelman v. Simmons-Harris [No. 00-1751] 404
3-CA-14628 (TCI of New York Inc. v. International Brotherhood of Electrical
Workers, AFL-CIO) 26 February 1991, 3-CA-14628, 491

Egyesült Királyság

Adekeye v Post Office (No.2) [(1997) ICR 110.], 362
Applin v Race Relations Board [(1975) AC], 151
Associated British Ports v Palmer [(1995) ILRL 258 HL], 480
Associated Newspaper Ltd v Wilson [(1995) 2 AC 454], 480
Binding v Great Yarmouth Port and Haven Commissioners [(1923) 16 BWCC 28],
254
Bosworth v Angus Jowett & Co Ltd. [(1977) IRLR374, IT], 294
Boychuk v H.J. Symons Holdings Ltd. [(1977) IRLR 395], 359
Brace v Calder [(1895) 2 QB 253], 306
Breach v Epsilon Industries Ltd [(1976) ICR 316, (1976) IRLR], 294
Capper Pass Ltd v Lawton [(1976) IRLR 366], 362
Cardiff Women's Aid v Hartrup [(1994) IRLR 390], 361
Carter v Law Society [(1972) ICR 113], 477
Charter v Race Relations Board [(1972) AC 868.], 151
Cheall v APEX [(1982)3 W.L.R.], 151
Chief Constable of Greater Manchester Police v Hope [(1999) ICR 338], 153, 170,
357
Clay Cross (Quarry Services) Ltd v Fletcher [(1978) IRLR 361], 363
Collier v Sunday Referee Publishing Co. Ltd. [(1940) 2 K.B. 647, CA], 293
CRE v Dutton [(1989) IRLR 8 (CA)] 192
Devonald v Rosser & Sons [(1906) 2 K.B. 728, CA], 294
Dockers' Labour Club and Institute Ltd. v. Race Relations Board [(1974) 3. W.L.R.
533], 152
Driver v Cleveland Structural Engineering Co. Ltd. [1994] IRLR 636, EAT, 478
Dryden v Greater Glasgow Health Board [(1992) I.R.L.R. 469, EAT], 492
Ferguson v John Dawson Ltd. [(1976) IRLR 346], 254
Heaton's Transport Ltd. v TGWU [(1972) ICR 308, HL], 520
Herbert Clayton and Jack Waller Ltd. v Oliver [(1930) A.C. 209, HL], 294
Hill v. Chief Constable West Yorkshire [(1989) 1 A.C. 53.], 153
Hornby v Close [(1867) LR 2 QB 153], 436
James v Eastleigh Borough Council [(1990) IRLR 288], 357

Lagerwall v Wilkinson, Henderson & Clarke Ltd. [(1899) 80 L.T. 55.], 293
 Langston v Amalgamated Union of Engineering Workers (No. 2) [(1974) I.C.R. 510, NIRC], 294
 London Borough of Croydon v Kuttapan [(1999) IRLR 249], 361
 Lumber v Hodder t/a Athletes Food [1834/91.], 360
 Mandla v Dowell Lee [(1983) 2 AC 548], 334
 Market Investigation Ltd. v Minister of Social Security [(1969) 2 QB 173], 254
 Monterosso Shopping Co. Ltd. v International Transport Workers' Federation [(1982) IRLR 468], 482
 National Coal Board v National Union of Mineworkers [(1986) IRLR 439 at 449], 482
 Nokes v Doncaster Amalgamated Collieries Ltd. [(1940) AC 1014, 1019], 306
 O'Kelly and others v Trusthouse Forte [(1984) 1 QB90], 255
 Peake v Automotive Products Ltd 202, 357
 Rainey v Greater Glasgow Health Board [(1987) IRLR 26], 363
 Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v Minister for Pensions and National Insurance [(1968) 2 QB 497], 255
 Rhys-Harper v Relaxion Group plc. [(2001) ICR 1176], 362
 R v Journeymen-Tailors of Cambridge [1721] 8 Mod 10., 476
 R v Birmingham County Council, ex p EOC [(1989) IRLR 173], 357
 Rewcastle v Safeway plc [IT22482/89], 360–361
 Schmidt v Austicks Bookshops Ltd. [(1978) ICR 85], 360
 Secretary of State for Employment v ASLEF [(No. 2) (1972) 2 Q.B. 455, CA], 491
 Sim v Rotherham Metropolitan Borough Council [(1986) I.R.L.R. 391, HC], 491
 Snoxell v Vauxhall Motors Ltd [(1977) 123], 363
 Stevenson Jordan and Harrison Ltd v MacDonald and Evans (1952), CA, 263
 Taff valley Railway Co. v ASRS [1901] AC 426., 476
 Turner v Sawdon & Co. [(1901) 2 K.B. 653, HC],
 Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd [(1992) 4 All ER 929] 357
 West Midlands Passenger Transport Executive v Singh [(1996) ICR 614], 362
 Wright v Methodist Youth Service, [25 FEP Cases 563 (D.C. III. 1981)], 62
 Yewens v Noakes (1880) CA, 253
 Young Woods Ltd. v West [(1980) I.R.L.R. 201 (C.A.)], 271
 Zafar v Glasgow City Council (1996), Ct of Sess; affd (1997) HL, 358

Franciaország

Minist re de l'Intérieur v. Cohn-Bendit [No 11.604 22 décembre 1978.] 100
 CC 28 mai 1983 préc., 169
 Décision n 80-127 DC des 19 et 20 janvier 1981 – Loi renforçant et protégeant la liberté des personnes; 82-144., 468
 DC du 28 octobre 1982 – Loi relative au développement des institutions représentatives du personnel; 83-162., 468
 DC du 20 juillet 1983 – Loi relative la démocratisation du secteur public, 468
 Décision n 89-257 DC du 25 juillet 1989, 468
 Décision n 96-383 DC du 06 novembre 1996, 468
 Décision n 2008-568 DC du 07 aout 2008, 468



Németország

Abhörurteil [BVerfGE 31, 1], 53–54
Allgemeinverbindlichkeitserklärung I [BVerfGE 44, 322], 145, 456, 463
Allgemeinverbindlichkeitserklärung II [BVerfGE 55, 7], 456, 463
Anakronistischer Zug [BVerfGE 67, 213.], 413
Auswitzlüge [BVerfGE 90, 241], 412
Bahnhofsaphoteke Frankfurt [BVerfGE 13, 225.], 47
Bayerische Bereitschaftspolizei [BVerfGE 17, 319], 458
Beamtenverhältnisse [BVerfGE 2, 58], 347
Benetton-Schockwerbung [BVerfGE 102, 347; BVerfGE 107, 275], 413
Blinkfuer [BVerfGE 25, 256.], 185, 412
Böll [BVerfGE 54, 208], 412
Bürgschaftsverträge [BVerfGE 89, 214.], 146, 424
Dienstpflichtverweigerung 1970 [BVerfGE 28, 243.], 185, 426
Dortmunder Hauptbahnhof [BVerfGE 19, 303], 458
Elfes [BVerfGE 6, 32], 193
Elterliche Gewalt [BVerfGE 10, 59.] 185
Ersatzdienstverweigerung 1965 [BVerfGE 19, 135], 426
Feldmühle [BVerfGE 14, 263.] 185
Gesundbeter [BVerfGE 32, 98.] 185
Grundfreibetrag [BVerfGE 87, 153] 99
Handelsvertreter [BVerfGE 81, 242] 145, 148
Hausgehilfenverband [BVerfGE 18, 18], 458–459
Hinterbliebenenrente I [BVerfGE 1, 97], 98
Hutfabrikant [BVerfGE 4, 96], 458
Investitions [BVerfGE 4, 7.] 46
Kriegsdienstverweigerung I [BVerfGE 12, 45.] 185
Kriegsdienstverweigerung II [BVerfGE 69, 1], 426
Lebach [BVerfGE 35, 202) 110.], 185, 194, 412
Lebenslage Freiheitsstrafe [BVerfGE 45, 187] 48, 99
Lex Rheinstahl (1969) [BVerfGE 25, 371], 533
Loyalitätspflicht [BVerfGE 70, 138], 420
Lüth [BVerfGE 7, 198], 100, 140, 143, 146–148, 185, 412
Meinungskundgabe aus Mietwohnung [BVerfGE 7, 230.], 213
Mephisto [BVerfGE 30, 173) 110.], 185, 194 412
Mietwohnung [BVerfGE 7, 230], 213
Mitbestimmungsurteil, [BVerfGE 31, 297; 50, 290], 456, 506, 533
Mitgliederwerbung I – II. [BVerfGE 28, 295; 93, 352], 458–460
Numerus Clausus I. [BVerfGE 33, 303], 96
Numerus Clausus II [BVerfGE 43, 291], 97, 287, 290
Parabolantenne I. [BVerfGE 90, 27.], 212–213
Präklusion I [BVerfGE 55, 72], 348
Rumpelkammer [BVerfGE 24, 236.], 115
Scientology [BVerfGE 231, 185], 412
Sitzblockaden I, II, III. [BVerfGE 73, 206; 92, 1; 104, 92.], 212
Sozialplan [BVerfGE 65, 152], 99
Steuerfreies Existenzminimum [BVerfGE 82, 60], 99
Steuersplitting [BVerfGE 6, 55] 140



Strauß-Karikatur [BVerfGE 75, 369.], 413
Südweststaat [BVerfGE 1, 14], 346–347
Tariffähigkeit von Innungen [BVerfGE 20, 312], 456
Tendenzbetrieb [BVerfGE 52, 283], 419
Tonband [BVerfGE 34, 238.], 193
Totalverweigerung I [BVerfGE 78, 391], 426
Totalverweigerung II [BVerfGE 80, 354], 426
Transsexuelle I [BVerfGE 48, 286], 49
Transsexuelle II [BVerfGE 88, 87], 349
Umsatzsteuer [BVerfGE 19, 129.], 185
Waisenrente II [BVerfGE 40, 121], 98
Wehrpflichtnovelle 1977 [BVerfGE 48, 127], 426
Zu den Voraussetzungen der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmer-Koalition
[BVerfGE 58, 233], 492
§ 611a BGB [BVerfGE 89, 276], 148
5% Sperrklausel [BVerfGE 51, 222], 462

Bundesdisziplinargericht [BVerwGE, Urteil vom 29. 6. 1999 – ID 104/97 (BdiszG)],
417
Fürsorge [BVerwGE 1, 159], 98
Lüneburg [BVerwGE Urteil vom 24. 11. 1988 – 2 C 10/86], 349
Sittenwidrigkeit von Peep-Show [BVerwGE 61, 274], 49–51
Zölibatusklausel [BVerwGE, 14, 21] 49

Olaszország

Corte Costituzionale 180/1982., 107
Corte Costituzionale 404/1988., 107
Corte Costituzionale 49/1987., 107
Corte Costituzionale 217/1988., 107
Corte Costituzionale 252/1985., 107
Corte Costituzionale 181/1976., 107
Corte Costituzionale 258/1982., 107
Corte Costituzionale 88/1979., 107
Corte Costituzionale 184/1986., 107
Corte Costituzionale 992/1988., 107
Corte Costituzionale 497/1988., 107



IRODALOM

- AARON, BENJAMIN – FINKIN, MATTHEW: The law of employee loyalty in the United States. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999 Winter, 321–341. o.
- ABRAHAM, HENRY JULIAN: *Freedom and the court: civil rights and liberties in the United States*. New York, 1988, Oxford University Press.
- ÁDÁM ANTAL: *Az állami tevékenység határai és ezek jövőbeli alakulása*. (Kézirat.) Pécs, 1987.
- ÁDÁM ANTAL: *Alkotmányi értékek és alkotmánybíráskodás*. Budapest, 1998, Osiris.
- ADAMS, JOHN: Employer's religious rights in the workplace. *Journal of Employment Discriminations Law*, Summer 2000, Vol. 2. Issue 3. 238–243. o.
- ADLER, EMANUEL: *Der Arbeitsvertrag im Entwurfe einer Novelle zum A.B.G.B.* Wien, 1908, Manz.
- ADOMEIT, KLAUS: *Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht*. München, 1969, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- ADOMEIT, KLAUS: *Gesellschaftliche Elemente im Arbeitsverhältnis*. Berlin, 1986, Walter de Gruyter.
- ADOMEIT, KLAUS: Betriebsräte – noch zeitgemäß? *Neue Juristische Wochenschrift*, 2001/14, 1033–1035. o.
- AGNELLI, GIOVANNI: *Die Europäische Sozialcharta: Weg zu einer europäischen Sozialordnung?* Baden-Baden, 1978, Nomos Verlagsgesellschaft.
- ÁGOSTON PÉTER: *A sztrájk jogalapja*. Budapest, 1907, Magyar Jogászegyleti Értekezések, 271. szám, XXXIV. kötet 6. füzet.
- ÁGOSTON PÉTER: *A sztrájk büntetése*. Nagyvárad, 1908, Sebő Imre kiadásában.
- AHRENDT, MARTINA: *Der Kündigungsschutz in Frankreich*. Baden-Baden, 1995, Nomos Verlagsgesellschaft.
- ALBANESE, LUIGI – LIUZZI, FERNANDO – PERELLA, ALESSANDRO: *I consigli di fabbrica*. Roma, Editori riuniti, 1973.
- ALEXANDROV, N. G.: *A szovjet munkajog*. Budapest, 1953, (kiadó megjelölése nélkül).
- ALEX, ROBERT: *Theorie der Grundrechte*. Frankfurt am Main, 1996, Suhrkamp.
- ALIPRANTIS, NIKITAS: *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, (thèse Strasbourg)*. Paris, 1980, Dalloz.
- ALLEN, VICTOR LEONARD: *Power in trade unions*. London, 1954, Longman Green.
- ALLIS, FREDERICK: *Nathaniel Ward: constitutional draftsman with the Body of Liberties*. Ipswich, 1984, Ipswich Historical Society.
- ALPMANN-PIEPER, ANNEGARD: *Express – Reform des Schuldrechts, das neue BGB*. Münster, 2002, Alpmann und Schmidt.
- ALSTON, PHILIP (ed.): *The EU and the human rights*. Oxford, 1999, Oxford University Press.
- ALSTYNE, WILLIAM – KARST, KENNETH: State Action. *Duke law Faculty Scholarship*, 1961, Paper 526, 1–58. o.
- ALVENSLEBEN, CONSTANTIN: *Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht*. Baden-Baden, 1995, Nomos Verlagsgesellschaft.
- ANDERMAN, STEVEN: The interpretation of Protective Employment Statutes and contacts of employment. *Industrial Law Journal*, 2000/3, 223–242. o.



- ANNUß, GEORG: Der Arbeitnehmer als solche ist kein Verbraucher! *Neue Juristische Wochenschrift*, 2002/39, 2844–2846. o.
- APELT, WILLIBALT: *Geschichte der Weimarer Verfassung*. München, 1946, Biederstein.
- ARANGO, RODOLFO: *Der Begriff der sozialen Grundrechte*. Baden-Baden, 2000, Nomos Verlagsgesellschaft.
- ARISZTOTELÉSZ: *Nikomakoszi etika*, Budapest, 1987, Európa Könyvkiadó.
- AUBERT-MONPEISSEN, THÉR SE: *Subordination juridique et relation de travail*. Paris, 1988, Centre national de la recherche scientifique.
- AUER, ANDREAS: *Die schweizerische Verfassungsgerichtsbarkeit*. Basel – Frankfurt am Main, 1984, Verlag Helbing und Lichtenhahn.
- AUROUX, JEAN: *Les droits nouveaux de travailleurs. Rapport au Président de la République et au Premier ministr*. Paris, 1981, La Documentation française.
- BACHOF, OTTO: *Begriff und Wesen des sozialen Rechtsstaates. Der sozialen Rechtsstaat in verwaltungsrechtlichen Sicht*. Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer 12, Berlin, 1954, Walter de Gruyter, 37–84. o.
- BADELT, CHRISTOPH: Soziale Dienstleistungen und der Umbau des Sozialstaats [in Hauser, Richard (Hrsg.): *Reform des Sozialstaats I*]. Berlin, 1997, Duncker & Humblot, 181–220. o.
- BADURA, PETER: Das Prinzip der sozialen Grundrechte und seine Verwirklichung im Recht der Bundesrepublik Deutschland. *Der Staat*, 14 (1975), 17–38. o.
- BADURA, PETER: *Paritätische Mitbestimmung und Verfassung*. München, 1985, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- BADURA, PETER: Persönlichkeitsrechtliche Schutzpflichten des Staates im Arbeitsrecht [in Gamillscheg, Franz (Hrsg.): *Sozialpartnerschaft und Bewährung, FS für Karl Molitor zum 60 Geburtstag*]. München, 1988, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1–43. o.
- BADURA, PETER: Eigentum [in Benda, Ernst (Hrsg.): *Handbuch des Verfassungsrechts*]. Berlin, 1994, Walter de Gruyter, 666–815. o.
- BAILEY, STEPHEN: *Congress Makes a Law: The story behind the Employment Act of 1946*. New York, 1950, Columbia University Press.
- BAIRL-VASLIN, ULRICH: *Das Verhältnis der Versammlungsfreiheit zum Straßenrecht und Straßenverkehrsrecht*. München, 1985, Florentz.
- BALDASSARE, ANTONIO: Diritti sociali (in *Enciclopedia giuridica*). Roma, 1989, Istituto della Enciclopedia italiana.
- BALKIN, JACK M.: Free speech and hostile environments. *Columbia Law Review*, 1999, 1–28. o.
- BALLERSTEDT, KURT: Wirtschaftsverfassungsrecht [in Bettermann, Karl – Nipperdey, Hans Carl – Scheuner, Ulrich (Hrsg.): *Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte*]. Berlin, 1968, Duncker & Humblot.
- BALLERSTEDT, KURT: Mitbestimmungsgesetz zwischen Gesellschafts-, und Arbeits- und Unternehmensrecht. *Zeitschrift für Gesellschaftsrecht*, 1977/2, 133–159. o.
- BALOGH ZSOLT – HOLLÓ ANDRÁS (szerk.): *Az értelmezett alkotmány*. Budapest, 2000, Magyar Hivatalos Közlönykiadó.
- BALOGH ZSOLT – HOLLÓ ANDRÁS – KUKORELLI ISTVÁN – SÁRI JÁNOS: *Az Alkotmány magyarázata*. Budapest, 2003, KJK Kerszöv.
- BALZE, WOLFGANG: Arbeitszeit und Urlaub. Jugend Arbeitsschutz [in Oetker, Hartmut – Preis, Ulrich (Hrsg.): *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (EAS)*].



- Rechtsvorschriften, Systematische Darstellung, Entscheidungssammlung, Loseblattausgabe*. Heidelberg, 1994, Forkel Verlag.
- BAMBER, J. GREG – LANDSBURY, D. RUSSEL: *International & Comparative Employment Relations*. London, 1998, Sage Publications.
- BAMFORTH, NICHOLAS: The application of the Human Rights Act 1998 to public authorities and private bodies. *Cambridge Law Journal*, 1999, 158–170. o.
- BAMFORTH, NICHOLAS: The application of the Human Rights Act 1998 to public authorities and private bodies, *Cambridge Law Journal*, 1999, 158 – 170. o.
- BANKÓ ZOLTÁN: Távmunka – az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon. *Jogtudományi Közlöny*, 2000/6, 220–229. o.
- BANKÓ ZOLTÁN: Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések [in Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*]. Budapest, 2001, Osiris, 407–468. o.
- BANKÓ, ZOLTÁN – KISS, GYÖRGY: Die Arbeitnehmerüberlassung im ungarischen Arbeitsrecht und die Richtlinie der Leiharbeit – Eine atypische oder eine alternative Form der Beschäftigung? *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2/2010, 209–225. o.
- BARBAGELATA, HÉCTOR: Categories of workers and labour contracts [in *Blainpain, Rogers (ed.): Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies Vol. I.*]. Deventer–Boston, 1986, Kluwer Law International, 91–123. o.
- BARCHI, LUCA: Trasferimento d'azienda e licenziamenti collettivi, *Diritto e Pratica del lavoro*, 1992, 1880 – 1885. o.
- BARNARD, CATHERINE – DEAKIN, SIMON: *Market access and regulatory competition*. Jean Monnet Working Paper, 9/01, New York.
- BARNARD, CATHERINE: *EC employment law*. Oxford, 2006, Oxford University Press.
- BARNARD, CATHERINE: *Employment rights, free movement under the EC Treaty and the services directive*. Edinburgh, Europa Institute, Mitchell Working Paper Series, 5/2008, 29 o.
- BAUSCHKE, HANS-JOACHIM: Auf dem Weg zu einem neuen Arbeitnehmerbegriff. *Recht der Arbeit*, 1994/4, 209–215. o.
- BEAUTHIER, GEORGES-HENRI: *Les droits du citoyen européen*. Luxembourg, 1990, Off. Des Publ. Des Communautés Européennes.
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union*. Luxemburg, 1997, Europäische Kommission.
- BEITAL, NORBERT: *Die Ausstrahlungswirkung der Europäischen Menschenrechtskonvention und ihre Zusatzprotokolle auf das deutsche Kollisionsrecht*. Tübingen, 2000, Univ. Diss.
- BELL, MARK: *Understanding Viking and Laval: an IER Briefing Note*. 2008, Published by the Institute for Employment Rights, 10.
- BELL, TOM: Free speech, strict scrutiny, and self-help: how technology upgrades constitutional jurisprudence. *University Minnesota Law Review*, 87 (2003), 743–778. o.
- BELLING, DETLEV: *Das Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht*. Berlin, 1983, Dunker & Humblot.
- BENDA, ERNST: Die Menschenwürde [in *Benda, Ernst (Hrsg.): Handbuch de Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland*]. Berlin, 1994, Walter de Gruyter.



- BENEDEK FERENC: *Római magánjog (Kötelmi jog)*. Pécs, 1995, PTE Állam- és Jogtudományi Kar.
- BEN-ISRAEL, RUTH: *The case of freedom to strike*. Deventer, 1988, Kluwer Law International.
- BERCUSSEON, BRIAN: The European Community's Charter of Fundamental Social Rights of Workers. *The Modern Law Review*, 1991, Vol. 53, 643–654. o.
- BERCUSSEON, BRIAN: *European labour law*. London, 1996, Butterworths.
- BERCUSSEON, BRIAN: Fundamental social and economic rights in the European Community [in Cassese, Antonio – Chapman, Andrew – Weiler, Joseph (eds.): *Human rights and European Community: Methods of protection*]. Baden-Baden, 1999, Nomos Verlagsgesellschaft, 195–290. o.
- BERCUSSEON, BRIAN: *The contract of employment: a study in legal evolution*. Cambridge, 2001, ESCR Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper, No. 203.
- BERCUSSEON, BRIAN: The European social model comes to Britain. *Industrial Law Journal*, 2002/3, 209–244. o.
- BERCUSSEON, BRIAN: The trade union movement and the European Union: Judgment day. *European Law Journal*, 2007/3, 279–308. o.
- BERENSTEIN, ALEXANDRE: Economic and social rights: Their inclusion in the European Convention on Human Rights, Problems of Formulation and Interpretation. *Human Rights Law Journal*, 1981/3–4.
- BERKE GYULA [2001ba]: Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga [in Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*]. Budapest, 2001, Osiris, 509–537. o.
- BERKE GYULA [2001cb]: A munkavállalói jogok védelme a munkáltató személyében bekövetkező változások esetében [in Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*]. Budapest, 2001, Osiris, 223–269. o.
- BERKE GYULA (2001dc): A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a foglalkoztatási feltételekről [in Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*], Budapest, 2001, Osiris, 317 – 350.o (Berke 2001d)
- BERKE GYULA: *Jogutódlás a munkáltató személyében – A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban*, Pécs, 2006, Kézirat
- BERKE GYULA – HATVANY ZSOLT [2001a]: *Társadalombiztosítási jog*. Pécs, 2001, PTE FEEFI.
- BERLIN, ISAIAH: *Four essays on liberty*. Oxford, 1969, Oxford University Press.
- BERNHARD MIKSA– SÖVÉNYHÁZI NEUHOLD FERENC – BERNHARD LAJOS: *A magánalkalmazotti jogviszony*. Budapest, 1938, Orion Irodalmi Vállalat.
- BERNSDORFF, NORBERT – BOROWSKY, MARTIN: *Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union*. Baden-Baden, 2002, Nomos Verlagsgesellschaft.
- BETHGE, HERBERT: *Zur Probleme von Grundrechtskollision*. München, 1977, Verlag Franz Vahlen.
- BETTEN, LAMY: The EU Charter of Fundamental Rights: a trojan horse or a mouse? *The International Journal of Comparative labour Law and Industrial Relations*, 2001 Summer, 151–164. o.
- BETTEN, LAMY (ed.): *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague – London – Boston, 1995, Kluwer Law International.
- BETTERMANN, KARL AUGUST: Rechtssetzungsakt, Rechtssatz und Verwaltungsakt, Satzungen genehmigung und Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen [Dietz, Rolf (Hrsg.): *Festschrift für Hans Carl Nipperdey zum 70. Ge*



- burtstag 21. Januar 1965]. München, 1965, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, Bd. II. 723–758. o.*
- BEUTHIEN, VOLKER – WEHLER, THOMAS: Stellung und Schutz der freien Mitarbeiter im Arbeitsrecht. *Recht der Arbeit*, 1978/1, 2–10. o.
- BEUTHIEN, VOLKER (Hrsg.): *Arbeitnehmer oder Arbeitsteilhaber?* Stuttgart, 1987, Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- BEUTLER, BENGT – BIEBER, ROLAND – PIPKORN, JÖRG – STREIL, JOCHEN: *Die Europäische Gemeinschaft – Rechtsordnung und Politik*. Baden-Baden, 1987, Nomos Verlagsgesellschaft.
- BEVERIDGE, WILLIAM HENRY: *Full employment in a free society*. London, 1944, Allen&Unwinn.
- BEYLEVELD, DERYCK – BROWNSWORD, ROGER: Human Dignity, human rights, and human genetics. *The Modern Law Review Limited*, 1998 (MLR 61:5, September), 661–680. o.
- BIAGI, MARCO: Employee loyalty in Italian labour law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999, Winter, 249–266. o.
- BIAGI, MARCO: Competitivit e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2001, 257–289. o.
- BIEBACK, KARL-JÜRGEN: Staatliches Besoldungsangleichungsrecht und die Arbeitsvertragsfreiheit öffentlicher Bediensteter. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1979, 453–477. o.
- BIEDENKOPF, KURT: *Die Grenzen der Tarifautonomie*. Karlsruhe, 1964, Müller.
- BIN, ROBERTI: *Diritti i argomenti – Il bilanciamento degli interessi nella giurisprudenza costituzionale*. Milano, 1992, Giuffrè.
- BIRK, ROLF: *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht*. Köln, 1973, Carl Heymanns Verlag KG.
- BIRK, ROLF: Die Harmonisierung des Arbeitsrechts im europäischen Binnenmarkt – Gemeinschaftscharta und Aktionsprogramm der EG-Kommission [in Birk, Rolf (Hrsg.): *Europäischer Binnenmarkt und Harmonisierung des Arbeitsrechts*]. Mannheim, 1991, BI-Wiss.-Verlag.
- BIRK, ROLF: Internationales und Europäisches Arbeitsrecht [in Richardi, Reinhard – Wlotzke, Ottfried (Hrsg.): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*]. München, 2000, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, §§ 17–20.
- BITSKEY BOTOND – GYULAVÁRI TAMÁS: Az antidiszkriminációs szabályozás reformja. *Acta Humana*, 2004/4, 13–40. o.
- BLACK, L. CHARLES: Foreword: „State action”, equal protection, and California's proposition. *Harvard Law Review*, 1867–1868/14, 69–109. o.
- BLACKSTONE, WILLIAMS: *Commentaries on the Laws of England*. Oxford, 1765 (1969), Printed at the Clarendon Press.
- BLANC-JOUVAN, XAVER: La participation de travailleurs á la gestion des entreprises en droit français [in Gamillscheg, Franz (Hrsg.): *Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmer bei den Entscheidungen im Betrieb*]. Frankfurt, 1978, Alfred Metzner Verlag GmbH, 33–61. o.
- BLAESING, HEINER: *Grundrechtskollision*. Bochum, 1974, Bochum Univ. Diss.
- BLANKE, THOMAS [2007a]: *Observations on the opinions of Advocates General Maduro and Mengozzi delivered on 23 May 2007 in the Viking and Laval cases*. ETUI-REHS, Transfer, 2007/03, 249–257. o.
- BLANKE, THOMAS [2007b]: Viking und Laval vor dem Europäischen Gerichtshof. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 2007/7–8, 249–254. o.



- BLANKENAGEL, ALEXANDER: *Tradition und Verfassung: neue Verfassung und alte Geschichte in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts*. Baden-Baden, 1987, Nomos Verlagsgesellschaft.
- BLANPAIN, ROGER: *The Vredeling proposal: information and consultation of employees in multinational enterprises*. Deventer, 1983, Kluwer Law International.
- BLANPAIN, ROGER – SCHMIDT, MARLENE – SCHWEIBERT, ULRIKE: *Europäisches Arbeitsrecht*. Baden-Baden, 1996, Nomos Verlagsgesellschaft.
- BLANPAIN, ROGER – HEPPLER, BOB – SCIARRA, SILVANA – WEISS, MANFRED: *Fundamental social rights: Proposals for the European Union*. Leuven, 1996, Peters.
- BLANPAIN, ROGER (ed.): *Temporary work and labour law of the European Community and Member States*. Deventer–Boston, 1993, Kluwer Law International.
- BLECKMANN, ALBERT: *Die Bindung der Europäischen Gemeinschaft an die Europäische Menschenrechtskonvention*. Köln, 1986, Carl Heymanns.
- BLECKMANN, ALBERT: *Die Entwicklung der Allgemeininteressen aus den Grundrechten der Verfassung*. Saarbrücken, 1991, Europa-Institut, Universität de Saarlandes.
- BLOMEYER, WOLFGANG: Der Interessenkonflikt zwischen Arbeitnehmer und Betriebsrat bei Individualmaßnahmen [in Hueck, Götz – Richardi, Reinhard (Hrsg.): *Gedächtnisschrift für Rolf Dietz*]. München, 1973, 147–174. o.
- BLOMEYER, WOLFGANG: Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers [in Richardi, Reinhard – Wlotzke, Otfried (Hrsg.): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3.*], München, 1993, C. H. Beck.
- BLUM, NIKOLAUS: *Die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit nach Art. 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention*. Berlin, 1990, Duncker & Humblot.
- BOCCIA, ANTONIO: *Il mercato del lavoro in Italia. Breve commento alla Legge Biagi*. Napoli, 2007. Edizione Egn.
- BÖCKENFÖRDE, ERNST-WOLFGANG. Das Grundrecht der Gewissensfreiheit. *Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatslehrer*, 28 (1970).
- BÖCKENFÖRDE, ERNST-WOLFGANG (Hrsg.): *Soziale Grundrechte (5. Rechtspolitische Kongreß der SPD vom 29. Februar bis 2. März 1980 in Saarbrücken)*. Heidelberg–Karlsruhe, 1980, C. F. Müller Juristischer Verlag.
- BÖCKENFÖRDE, ERNST-WOLFGANG (Hrsg.): *Menschenrechte und Menschenwürde*. Stuttgart, 1987, Klett-Cotta.
- BÖCKENFÖRDE, ERNST-WOLFGANG: *Staat, Verfassung, Demokratie*. Frankfurt am Main, 1991, Suhrkamp.
- BÖCKENFÖRDE, ERNST-WOLFGANG: Vom Wandels des Menschenbildes im Recht [in *Das Menschenbild der Gegenwart*, Hrsg.: *Gemeinsame Kommission der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und die Gerda-Henkel-Stiftung*]. Münster, 2001, Rhema-Verlag.
- BODIN, RAYMOND-PIERRE: *Les lois Auroux dans les P. M. E.* Paris, 1987, La Documentation française.
- BODROGI BEA – IVÁNYI KLÁRA (szerk.): *Esélytelenül – Faji alapú megkülönböztetés a munkaerőpiacon*. Budapest, 2004, Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda, Másság Alapítvány.
- BOEMKE, BURKHARD: Kontrahierungszwang im Arbeitsrecht wegen Grundrechtsverletzung? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1993/33, 2083–2085. o.
- BOEMKE, BURKHARD: *Schuldvertrag und Arbeitsverhältnis*. München, 1999, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.



- BOERNER, DIETMAR: *Altersgrenzen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen*. Pfaffenweiler, 1992, Centaurus Verlagsgesellschaft.
- BOGDANDY, VON ARMIN: The European Union as human rights organisation? – Human rights and the core of the European Union. *Common Market Law Review*, 2000, 1307–1338. o.
- BOGDANDY, VON ARMIN: Grundrechtsgemeinschaft als Integrationsziel? *Juristen Zeitung*, 2001/2, 157–208. o.
- BOGS, WALTER: Zur Entwicklung der Rechtsform des Tarifvertrages [in *Festschrift für Julius von Gierke zu seinem goldenen Doktorjubiläum am 25 Oktober 1948*]. Berlin, 1950, Walter de Gruyter, 39–77. o.
- BOGS, WALTER: Autonomie und verbändliche Selbstverwaltung im modernen Arbeits- und Sozialrecht. *Recht der Arbeit*, 1956/1, 1–13. o.
- BÖHEIM, RENÉ – CARDOSO, ANA RUTE: *Temporary agency work in Portugal, 1995–2000*. IZA Discussion Paper, No. 3144, November 2007, 1–33. o.
- BOHLE, THOMAS: *Einheitliches Arbeitsrecht in der Weimarer Republik: Bemühungen um ein deutsches Arbeitsgesetzbuch*. Tübingen, 1990, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- BÖKER, ALEXANDER: *Das Weisungsrecht des Arbeitgebers*. Frankfurt am Main, 1971, Athäneum.
- BONGIOVANNI, GIORGIO: Social rights in Italy. Università degli Studi di Firenze – Dipartimento di Teoria e Storia del Diritto. *Working Papers*, 1999.
- BORASIO, CHRISTIANE NOLLERT – PERRENG, MARTINA: *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, (AGG)*. Frankfurt am Main, 2008, Bund Verlag.
- BORBÉLY ANDREA: A közösségi jogalkotás nehézségei: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvetervezet vitája [in *Gyulavári Tamás (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója*]. Budapest, 2004, OFA Kht., 185–203. o.
- BORETTI, MARCO: La libertà di manifestazione del pensiero del lavoratore nell'impresa. *Diritto&Diritti – Electronic law Review*, 1996 (<http://www.diritto.it/articoli/lavoro/boretti.html>).
- BOROWSKI, MARTIN: *Grundrechte als Prinzipien*. Baden-Baden, 1998, Nomos Verlagsgesellschaft.
- BÖTTICHER, EDUARD: *Die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien*. Heidelberg, 1966, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft.
- BÖTTNER, WALTER: *Das Direktionsrecht des Arbeitgebers*. Marburg, 1971, Elwert.
- BRACHER, KARL DIETRICH: *Die Entstehung der Weimarer Verfassung*. Hannover, 1963, Niedersächsische Landeszentrale für Politische Bildung.
- BRAGYOVA ANDRÁS: *Az alkotmánybíráskodás elmélete*. Budapest, 1994, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, MTA Állam- és Jogtudományi Intézete.
- BRAGYOVA ANDRÁS: Egyenlőség és alkotmány – Az alkotmányos egyenlőség szabály jelentése és alkalmazása [in *Van és legyen a jogban, Tanulmányok Peschka Vilmos 70. születésnapjára, Jog és Jogtudomány 16*]. Budapest, 1999, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, MTA Jogtudományi Intézete, 21–66. o.
- BRANDTNER, BARBARA: The „drama” of the EEA comments on opinion 1/91 and 2/91. *European Journal and International Law*, 1992/3, 300–328. o.
- BREUER, RÜDIGER: Grundrechte als Anspruchsnormen [in *Bachof, Otto (Hrsg.): Verwaltung zwischen Freiheit, Teilhabe und Bindung*]. München, 1978, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.



- BRINKTINE, RALF: The horizontal effect of human rights in German constitutional law: the British debate on horizontality and the possible role model of the German doctrine of „mittelbare Drittwirkung der Grundrechte”. *European Human Rights law Review*, 2001/4. 421–438. o.
- BRÖHMER, JÜRGEN (Hrsg.): *Der Grundrechtsschutz in Europa (Wissenschaftliches Kolloquium aus Anlass des 65. Geburtstages von Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. mult. Georg Ress)*. Baden-Baden, 2002, Nomos Verlagsgesellschaft.
- BROOKS, BRIAN – ENGELS, CHRIS: *Employed or self-employed*. Deventer, 1992, Kluwer Law International.
- BROWN, HENRY PHELPS: *The origins of trade unions power*. Oxford, 1983, Clarendon Press.
- BROWN, WILLIAM – DEAKIN, SIMON – NASH, DAVID – OXENBRIDGE, SARAH: *The employment contract: from collective procedures to individual rights*. ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No. 171, September 2000.
- BROWN, VIRGINIA: Revisiting the public policy exception to the employment-at will doctrine following *Thibodeau v. Design Group one Architects*: applying an ethic of care analysis. *Connecticut Public Interest Law Journal*, 2004, Paper 294–325. o.
- BRUN, ANDRÉ: *Droit du travail*. Paris, 1958, Dalloz.
- BRUNNER, GEORG: *Die Problematik der sozialen Grundrechte*. Tübingen, 1971, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- BRYDE, BRUN-OTTO: Grundrechte der Arbeit und Europa. *Recht der Arbeit*, 2003/5, (Sonderbeilage) 5–10. o.
- BRYSON, ALEX – WHITE, MICHAEL: *From unemployment to self-employment: the consequences of self-employment for the long-term unemployed*. London, 1996, Policy Studies Institute.
- BUCHER, EUGEN: Drittwirkung der Grundrechte? *Schweizerische Juristen-Zeitung*, 1987/1, 37–44. o.
- BUCHNER, EUGEN: *Beschäftigungspflicht*. Wiesbaden, 1989, Vorkel Verlag.
- BUCHS, GABY: *Die unmittelbare Anwendbarkeit völkerrechtlicher Vertragsbestimmungen: am Beispiel der Rechtsprechung der Gerichte Deutschlands, Österreich, der Schweiz und der Vereinigten Staaten von Amerika*. Baden-Baden, 1993, Nomos Verlagsgesellschaft.
- BUEN, DE NÉSTOR: *Labour law and industrial relations in Mexico*. Deventer–Boston, 1991, Kluwer Law International.
- BÜHLER, OTTMAR: *Die subjektiven öffentlichen Rechte und ihr Schutz in der deutschen Verwaltungsrechtsprechung*. Berlin–Stuttgart–Leipzig, 1914, Kohlhammer.
- BÚRCA, DÉ GRÁINNE: The drafting of the European Union Charter of fundamental rights. *European Law Review*, 2001/4, 126–138. o.
- BURKE, EDMUND: *Reflections on the revolution in France in a letter intended to have been sent to a Gentleman in Paris*. London, 1910, Dent (Everyman’s library).
- BURKE, EDMUND: *Töprengések a francia forradalomról*. Budapest, 1990, Atlantisz–Medvetánc.
- BURROWS, NOREEN – MAIR, JANE: *European social law*. Chichester – New York, 1996, John Wiley & Sons.
- BUSBY, NICOLE: Sex equality in political candidature: supply and demand factors and the role of the law. *Modern Law Review*, 2003, 245–260. o.



- BUSCHER, HERBERT: Leiharbeit – ein Schmuttelkind des deutschen Arbeitsmarktes?, *Wirtschaft in Wandel*, 2/2007, 27 – 53. o.
- BÜTEFISCH, WYLKA – PREIS, ULRICH: Arbeitsrecht als Gegenstand des Gemeinschaftsrechts [in Oetker, Hartmut – Preis, Ulrich (Hrsg.): *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (EAS), Rechtsvorschriften, Systematische Darstellung, Entscheidungssammlung, Loseblattausgabe*]. Heidelberg, 1994, Forkel Verlag.
- BUXTON, RICHARD: The Human Rights Act and the private law. *Law Quarterly Review*, 2000 January, 48–65. o.
- BYDLINSKY, FRANZ: *Arbeitsrechtskodifikation und allgemeines Zivilrecht*. Wien – New York, 1969, Springer.
- CAMERLYNCK, GUILLEAUME-HENRI: *Traité de droit du travail. Contrat de travail*, Paris, 1968, Dalloz.
- CAMERLYNCK, GUILLEAUME-HENRI: *Le contrat du travail. Traité de droit du travail*, Paris, 1984, Dalloz.
- CAMERLYNCK, G., H. – LYON-CAËN, GÉRARD – PÉLISSIER, JEAN: *Droit du travail*. Paris, 1986, Dalloz.
- CAMERON, GEORGE – SCALETTA, PHILLIP: *Foundations of business law*. Plano, Texas, 1986, Business Publications, Inc.
- CANARIS, CLAUS-WILHELM: Tarifdispositive Normen und richterliche Rechtsfortbildung [in Hueck, Götz (Hrsg.): *Gedächtnisschrift für Rolf Dietz*]. München, 1973, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 199–224. o.
- CANARIS, CLAUS-WILHELM: Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen im Schnittpunkt von Privat- und Kollektivautonomie. *Recht der Arbeit*, 1974/1, 18–26. o.
- CANARIS, CLAUS-WILHELM: Grundrechte und Privatrecht. *Archiv für Zivilistische Praxis*, 1984 (184), 201–246. o.
- CANARIS, CLAUS-WILHELM: *Grundrechte und Privatrecht – eine Zwischenbilanz*. Berlin – New York, 1999, Walter de Gruyter.
- CARANTA, ROBERT: Governmental liability after Francovich. *Cambridge Law Journal*, 272 (1993) 212–297. o.
- CARD, DAVID – KLUVE, JOCHEN – WEBER, ANDREA: *Active labor market policy evaluations: a meta-analysis*, Bonn, 2009, IZA Working Paper.
- CARLEY, MARK (ed.): Termination of contract in Europe (Dismissal and redundancy in 15 European countries). *European Industrial Relations Review*, 1989, October.
- CARR, ROBERT KENNETH: *Federal protection of civil rights; quest for a sword*. Ithaca, N. Y., 1947, Cornell Univ. Press.
- CARR, ROBERT KENNETH – MARVER, H. BERENSTEIN: *American democracy*. Hinsdale, Ill., 1977, Dryden Press.
- Case law on the European Social Charter*. Strasbourg, Publishing and Documentation Service (Basic Documents and Supplements).
- CASSANDRO, GIOVANNI: The Constitutional Court of Italy. *The American Journal of Comparative Law*, 1959, 1–14. o.
- CHALARON, YVES: Conventions et accord collectifs [in *Kuris-Classeur du travail*]. Paris, 1983, Dalloz.
- CHALARON, YVES: *Contrat de travail, modification de la situation juridique de l'employeur*, Paris, 2001. Rép. Trav. Dalloz.
- CHALMEL, PATRICK: *Le nouveau droit du licenciement après la loi de 1989*. Paris, 1990, Les Éditions d'Organisation.

- CHAMBERLAIN, NEIL – KUHN, JAMES: *Collective bargaining*. New York, 1986, McGraw-Hill Book Company.
- CHAPMAN, ANDREW: *Human rights in the private sphere*. Oxford, 1993, Clarendon Press.
- CHATTON, GREGOR: *Die Verknüpfung von Handel und Arbeitnehmersrechten innerhalb der WTO – Politisches Scheitern und rechtliche Perspektiven*. Genève–Zürich, 2005, Schulthess.
- CHAUCHARD, JEAN-PIERRE: *La conception française de la négociation et de la collective de travail, thèse*. Paris, 1984, Dalloz.
- CHAUCHARD, JEAN-PIERRE: Conventions et accord collectifs de travail. Droit de la négociation collective. Régime juridique: conclusion, application, sanctions [*in Encyclopédie Juridique*]. Paris, 1988, Dalloz.
- CHEMERINSKY, ERWIN: Rethinking state action. *Northwestern University Law Review*, 80, 1985, 503–557. o.
- CHEREDNYENKO, OLHA: *Fundamental Rights, Contract Law and the Protection of the Weaker Party: a Comparative Analysis of the Constitutionalisation of Contract Law, with Emphasis on Risky Financial Transactions*. Utrecht, 2007, Utrecht University.
- CHLOSTA, JOACHIM: *Der Wesensgehalt der Eigentumsgewährleistung*. Berlin, 1975, Duncker & Humblot.
- CHRYSSOGONOS, KOSTAS: Zur incorporation der Europäischen Menschenrechtskonvention in den nationalen Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten. *Europäisches Recht*, 2001, Heft 1, 49–61. o.
- CHYRISOOGONOS, KOSTAS: *The incorporation of the European Convention of Human Rights in the national legal order*. Athens, 2001, Komotini.
- CICERO, MARCUS TULLIUS: *De re publica* (magyar) Budapest, 1995, Akadémiai Kiadó.
- CLARC, JOHN – HALL, MARK: The Cinderella directive? Employee rights to information about conditions applicable to their contract or employment relationship. *Industrial Law Journal*, 1992/6, 106–118. o.
- CLASSEN, CLAUS-DIETER: Die Drittwirkung der Grundrechte in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. *Archiv des öffentlichen Rechts*, 1997, 65–107. o.
- COEN, MARTIN: *Das Recht auf Arbeit und Bestandsschutz des gekündigten Arbeitsverhältnisses*. Köln, 1979, Bund Verlag.
- COGAN, NEIL (ed.): *The complete Bill of Rights – The drafts, debates, sources and origins*. New York, 1997, Oxford University Press.
- COLLINS, HUGH: Independent contractors and the challenge of vertical disintegration to employment protection laws. *Oxford Journal of Legal Studies*, 1990/10.
- COLLINS, HUGH: Discrimination, equality and social inclusion. *The Modern Law Review*, 2003/1, 16–43. o.
- COMBS, DEBORAH HUTCHINS: Striking a balance between the interests of public safety and the rights of older workers: the age BFOQ defence. *Washington & Lee Law Review*, 1982, 1371–1395. o.
- Communication from the Commission: *On the legal nature of the Charter of Fundamental Rights of the European Union*. COM(2000) 644 final, Brussels, 11. 20. 2000.
- COMPA, LANCE – DIAMOND, STEPHEN (eds.): *Human rights, labor rights, and international trade*. Philadelphia, 1996, University of Pennsylvania Press.



- CONNOLLY, MICHAEL: Forced retirement, age discrimination and the *Heyday* case. *Industrial Law Journal*, 2009/2, 233–241. o.
- CONRAD, DIETER: *Freiheitsrechte und Arbeitsverfassung*. Berlin, 1965, Duncker & Humblot.
- COOK, BETH: *Active labour market policies in the neo-liberal era*, Centre of Full Employment and Equity, 2008, Working Paper.
- CORSO, GUIDO: I diritti sociali nella Costituzione italiana. *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, 1981, 755–787. o.
- CORWIN, EDWARD: The basic doctrine of American Constitutional Law. *Michigan Law Review*, Vol. 12. (1914), 247–276. o.
- CORWIN, EDWARD: The „higher law” background of American Constitution Law. *Harvard Law Review*, Vol. 42–43 (1928–1929), 149–185.; 365–409. o.
- COUTURIER, GÉRARD: *Droit du Travail*. Paris, 1990–1996, Presses Univ. de France.
- CRAIG, PAUL: Francovich, remedies and the scope of damages liability. *Law Quarterly Review*, 1993, 595–621. o.
- CRAIG, PAUL – de BÚRCA, GRÁINNE: *EC law; text, cases, materials*. Oxford, 1998, Clarendon Press.
- CURTHOYS, MARK: *Governments labour, and the law in Mid-Victorian Britain: The trade union legislation of the 1870s*. Oxford, 2004, Oxford University Press.
- CZERWENY von ARLAND, KATHARINA: *Die Arbeitskämpfungsmittel der Gewerkschaften und Verhältnismäßigkeitsgrundsatz*. Frankfurt am M, 1993, Peter Lang.
- CZÚCZ OTTÓ: *Társadalombiztosítás a változó világban*. Budapest, 1989, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- DANWITZ, VON THOMAS: Grundfreiheiten und Kollektivautonomie. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1/2010, 6–18. o.
- DÄUBLER, WOLFGANG – HEGE, HANS: *Koalitionsfreiheit*. Baden-Baden, 1976, Nomos Verlagsgesellschaft.
- DÄUBLER, WOLFGANG: *Tarifvertragsrecht*. Baden-Baden, 1993, Nomos Verlagsgesellschaft.
- DÄUBLER, WOLFGANG: Das deutsche Arbeitsrecht – ein Auslaufmodell? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1998/35, 2573–2574. o.
- DÄUBLER, WOLFGANG: Schuldrechtsmodernisierung und Arbeitsrecht. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2001, 1329–1332. o.
- DAVIDOV, GUY: Who is a worker? *Industrial Law Journal*, 2005, 57–71. o.
- DAVIES, C. L. ANNE: One step forward, two steps back? The Viking and Laval cases in the ECJ. *Industrial Law Journal*, 2008, 126–148. o.
- DAVIES, C. L. ANNE: Trade union recognition and collective bargaining in English law. *Europäisches Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1/2010, 37–47. o.
- DAVIES, PAUL – FREEDLAND, MARK: *Labour legislation and public policy*. Oxford, 1993, Clarendon Press.
- DAVIES, PAUL – FREEDLAND, MARK: The impact of public law on labour law, 1972–1997. *Industrial Law Journal*, 1997/4, 311–335. o.
- DAVIES, PAUL – FREEDLAND, MARK: *Kahn-Freund's labour law*. London, 1998, Butterworths.
- DAVIES, PAUL – FREEDLAND, MARK: *Towards a flexible labour market*. Oxford, 2007, Oxford University Press.
- DAVIES, PAUL (ed.): *European Community labour law: principles and perspectives*. Oxford, 1996, Clarendon Press.



- DEAKIN, SIMON: The floor of rights in European Labour Law. *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 1990, 219–240. o.
- DEAKIN, SIMON: *The many futures of the contract of employment*. ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, Working Paper, 191, December 2000.
- DEAKIN, SIMON – EPSTEIN, RICHARD: *Equal opportunity or more opportunity? The good thing about discrimination*. London, 2002, Civitas: Institute for the Study of Civil Society.
- DEAKIN, SIMON – MORRIS S. GILLIAN: *Labour law*. London–Edinburgh–Dublin, 1998, Butterworths.
- DEAKIN, SIMON – WILKINSON, FRANK: *The law of the labour market, Industrialization, employment and legal evolution*. Oxford, 2004, Oxford University Press.
- DEAKIN, SIMON – MORRIS S. GILLIAN: *Labour law*, London, 2005, Hart Publishing.
- DEARDS ELSPETH: Closed shop versus one stop shop. *European Law Review*, 2002/5, 618–627. o.
- de ROBERTIS, FRANCESCO: *I rapporti di lavoro nel diritto romano*. Roma, 1946, Cedam.
- DESMOND, HELEN – ANTILL, DAVID: *Employment law*. London, 1998, Sweet&Maxwell.
- DESPAX, MICHAEL: *Les conventions collectives, traité de droit du travail*. Paris, 1966, Dalloz.
- DESPAX, MICHAEL – ROJOT, JACQUES: *Labour law and industrial relations in France*. Deventer, 1987, Kluwer Law International.
- DICKENS, LINDA: *A study of unfair dismissal and the industrial tribunals systems*. Oxford, 1985, University Press.
- DICKENS, LINDA – HART, MOIRA – JONES, MICHAEL – WEEKS, BRIAN: Re-employment of unfairly dismissed workers. *Industrial Law Journal*, 1981/3, 160–175. o.
- DIEDERICHSEN, UWE: Das Bundesverfassungsgericht als oberstes Zivilgericht – ein Lehrstück der juristischen Methodenlehre. *Archiv für zivilistische Praxis*, 198 (1998) 171–260. o.
- DIELS, HERMANN – KRANZ, WALTER: *Die Fragmente der Vorsokratiker*. Zürich, 1985, Weidmann.
- DIETEL, ALFRED – GINTZEL, KURT – KNIESEL, MICHAEL: *Demonstrations- und Versammlungsfreiheit*. Köln, 1994, Heymanns.
- DIETERICH, THOMAS: *Grundgesetz und Privatautonomie im Arbeitsrecht*. Köln, 1995, Bund Verlag.
- DIETZ, ROLF: *Betriebsverfassungsgesetz: Mit Wahlordnung*. München/Berlin, 1967, Beck.
- DIETZ, ROLF – NIPPERDEY, HANS-CARL: *Die Frage der tariflichen Regelung der Einziehung von Gewerkschaftsbeiträgen durch die Betriebe. Zwei Rechtsgutachten*. [Hivatkozta Däubler, Wolfgang: *Tarifvertragsrecht*. Baden-Baden, 1993, Nomos Verlagsgesellschaft]. Köln, 1963.
- DIJK, MEINE PETER van – HOOFF, GODEFRIDUS: *Theory and practice of the European Convention on Human Rights*. The Hague, 1998, Kluwer Law International.
- DIX, WOLFGANG: Grundrechtscharta und Konvent – auf neuen Wegen zur Reform der EU? *Integration*, 2001/1, 34–41. o.

- DOLLÉANS, EDOUARD – DEHOVE, GERARD: *Histoire du travail en France*. Paris, 1967, Dalloz.
- DONZELOT, JACQUES: *L'invention du social: essai sur le déclin des passions politiques*. Paris, 1984, Fayard.
- DORNDORF, EBERHARD: Eine Mindestmoral des Arbeitsrechts [in Simon, Dieter – Weiss, Manfred (Hrsg.): *Zur Autonomie de Individuums, Liber Amicorum Spiros Simitis*]. Baden-Baden, 2000, Nomos Verlagsgesellschaft.
- DÖRING, MATTHIAS: *Frauenquoten und Verfassungsrecht*. Berlin, 1996, Duncker & Humblot, 69–90. o.
- DUKES, RUTH: The statutory recognition procedure 1999: No bias favour of recognition? *Industrial Law Journal*, 2008/3, 236–267. o.
- DUNN, STEPHEN – GENNARD, JOHN: *The closed shop in British industry*. London, 1984, Macmillan.
- DURAND, PAUL: Le dualisme de la convention collective de travail. *Revue trimestrielle de droit civil*, 1939. 353. o.
- DÜRIG, GÜNTER: Die Einbruchsstellen der Grundrechte in das Zivilrecht sind dessen wertausfüllungsfähige und wertausfüllungsbedürftige Normen de §§138, 242, 826 BGB. *Die Grundrechte, Handbuch der Theorie und Praxis der Grundrechte II*, 1954, 525–562. o.
- DÜRIG, GÜNTER: Grundrechte und Zivilrechtssprechung [in Maunz Theodor (Hrsg.): *Vom Bonner Grundgesetz zur gesamtdeutschen Verfassung, FS zum 75. Geburtstag von Hans Nawiasky*]. München, 1956, Isar Verlag, 157–190. o.
- DÜRIG, GÜNTER: Grundrechtsverwirklichung auf Kosten von Grundrechten [in *Summun ius, summa injuria*]. Tübingen, 1963, Tübinger Rechtswissenschaftliche Abhandlungen, Bd. 9.
- DWORKIN, RONALD: *Taking rights seriously*. London, 1978, Duckworth.
- DWORKIN, RONALD: *A matter of principle*. Oxford, Clarendon Press, 1986.
- EBEL, WILHELM: *Quellen zur Geschichte des deutschen Arbeitsrechts*. Göttingen, 1964, Musterschmidt.
- Editorial Comments: The EU Charter of Fundamental Rights still under discussion. *Common Market Law Review*, 2001/38.
- EDWARD, DAVID: *Direct effect, the separation of powers and the judicial enforcement of obligations* [in Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini (Essays in honour of Giuseppe Federico Mancini)]. Milano, 1996, Giuffré Editore Volume II, 423–443. o.
- EGLI, PATRICIA: *Drittwirkung von Grundrechten*. Zürich, 2002, Schulthess.
- EHMKE, HORST: „Staat“ und „Gesellschaft“ als verfassungstheoretisches Problem [in Hesse, Konrad (Hrsg.) *Staatsverfassung und Kirchenordnung, Festgabe für Rudolf Smend*]. Tübingen, 1962, Mohr, 23–79. o.
- EKLUND, RONNIE: Temporary employment agencies in the Nordic Countries. *Scandinavians Studies in Law*, 2002/42, 311–333. o.
- EKLUND RONNIE: A Swedish perspective on Laval. *Comparative Labour Law Journal & Policy Journal*, 2008/4, 551–572. o.
- ELGAR, JANE – SIMPSON, BOB: A final appraisal of „Bridlington“? An evaluation of TUC Disputes Committee decisions. *British Journal of Employment Relations*, 1993, 47–66. o.
- ELGAR, JANE – SIMPSON, BOB: The TUC's Bridlington principles and interunion competition. *Centre for Economic Performance*, London, 1993, London School of Economic Science.

- ENDERS, CHRISTOPH: *Die Menschenwürde in der Verfassungsordnung*. Tübingen, 1997, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- ENGEL, CHRISTOPF: The European Charter of Fundamental Rights – a changed political opportunity structure and its normative consequences. *European Law Journal*, 2001/7, 151–170. o.
- EÖRSI GYULA: Tulajdonosok és kollektívák jogágazatai: differenciálódás és integrálódás a szocialista jogrendszerben. *MTA Társadalmi – Történeti Tudományos Osztályának Közleményei*, XIII. kötet, 1–2. száma, 1962, 71–122. o.
- EÖRSI GYULA: *Jog – gazdaság – jogrendszer-tagozódás*. Budapest, 1977, Akadémiai Kiadó.
- EPERJESSY GÉZA: *Mezővárosi és falusi céhek az Alföldön és a Dunántúlon (1689–1948)*. Budapest, 1967, Akadémiai Kiadó.
- EPSTEIN, RICHARD: *Forbidden grounds: The case against employment discrimination laws*. Cambridge, 1992, Harvard University Press.
- ERDMANN, ERNST-GERHARD: Unternehmerische Freiheit und Mitbestimmung [in *Gamillscheg, Franz (Hrsg.): Sozialpartnerschaft in der Bewährung, FS für Karl Molitor*]. München, 1988, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 81–98. o.
- ERMACORA, FELIX: *Menschenrechte in der sich wandelnden Welt*. Wien, Verlag der Österr. Akad. der Wiss., 1974.
- ESAU, ALVIN: „Islands of exclusivity”: Religious organisations and employment discrimination. *U.B.C. Law Review*, (33) 2000, 719–827. o.
- ESPING-ANDERSON, GOSTA: *The Three worlds of welfare capitalism*. Cambridge, 1990, Polity.
- ESPING-ANDERSON, GOSTA: *Why we need a new welfare state*. Oxford, 2002, Oxford University Press.
- ESPING-ANDERSON, GOSTA (ed.): *Welfare states in transition: national adaptations in global economies*. London, Sage in association with the United Nations Research Institute for Social Development, 1996.
- EVJU, STEIN: Die Zukunft der Kollektivautonomie und das nordische Modell. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1/2010, 48–62. o.
- EWING, KEITH: The Human Rights Act and the labour law, *Industrial Law Journal*, 1988/4, 275 – 292. o.
- EYRAUD, FRANÇOISE – TCHOBANIAN, ROBERT: The Auroux reformes and company level industrial relations in France. *British Journal of Industrial Relations*, July 1985, 241–259. o.
- FABRICIUS, FRITZ: *Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis*. Tübingen, 1970, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- FABRICIUS, FRITZ: *Unternehmensreform und Mitbestimmung in einer sozialen Marktwirtschaft*. Stuttgart, 1982, Kohlhammer.
- FABRICIUS, FRITZ: *Human rights and European politics; The legal – political status of workers in the European Community*. Oxford, 1992, Berg.
- FABRICIUS, FRITZ: Menschenrechte als Rahmenordnung für eine vom Privatkapitalismus geprägte Marktwirtschaft als Weltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers [in *Klebe, Thomas – Wedde, Peter – Wolmerath, Martin (Hrsg.): Recht und soziale Arbeitswelt, FS für Wolfgang Däubler*]. Frankfurt am Main, 1999, Bund, 19–30. o.
- FAHLBECK, REINHOLD: Employee loyalty in Sweden. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999, Winter, 297–320. o.



- FARKAS JÓZSEF: *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a Munka Törvénykönyvéig*. Budapest, 1952, Jogi és Államigazgatási Könyv- és Folyóiratkiadó.
- FARNAN, HENRY: *Chapters in the history of social legislation in the United States to 1860*. Washington, 1938, Carnegie Institution of Washington.
- FARNSWORTH, ALLAN: Freedom of contract and constitutional law United States report [in Mordeichai, Rabello – Sarcevic, Petar (eds.): *Freedom of contract and constitutional law*]. Jerusalem, 1998, The Harry and Michael Sacher Institute for Legislative Research and Comparative Law – The Hebrew University of Jerusalem, 261–276. o.
- FEINMAN, JAY M.: Development of the employment at will rule. *American Journal of Legal History*, 1976, 118–132. o.
- FELDMAN, DAVID: The Human Rights Act 1998 and constitutional principles. *Legal Studies*, 1999, 165–192. o.
- FELSNER, MARCUS: *Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen von Unternehmensübernahmen*. Frankfurt am Main, 1997, Peter Lang.
- FERGE ZSUZSA: Gazdasági reform, szociálpolitika, reform. *Valóság*, 1986/10, 1–12. o.
- FEUDNER, BERNDT: Grenzüberschreitende Anwendung des § 613a BGB. *Neu Zeitschrift des Arbeitsrechts*, 1999/22, 1184–1194. o.
- FEZER, KARL-HEINZ: Diskriminierende Werbung – Das Menschenbild der Verfassung im Wettbewerbsrecht. *Juristen Zeitung*, 1998/6, 265–275. o.
- FICHTE, JOHANN GOTTLIEB: *Der geschlossene Handelsstaat* (3., durchges. Aufl.). Hamburg, 1979, Meiner.
- FICHTE, JOHANN GOTTLIEB: *Grundlage des Naturrechts nach Prinzipien der Wissenschaftslehre* (3. Nachdr.). Hamburg, 1991, Meiner.
- FIRLEY, KLAUS: Flucht aus dem Arbeitsrecht. *Das Recht der Arbeit*, 1987/4–5, 271–289.; 411–422. o.
- FISCHER, HANS GEORG: *Die Unionsbürgerschaft*. Saarbrücken, 1992, Europa-Institut.
- FITTING, KARL – AUFFARTH, FRITZ – HEINRICH, KAISER – HEITHER, FRIEDRICH: *Bundesverfassungsgesetz*. München, 1990, Franz Vahlen.
- FLETCHER, GARTH BAKER: Human dignity as a constitutional value. *Ontario Law Review*, 1984, 171 – 182. o.
- FLORETTA, HANS: *Zentrale Probleme der Kodifikation des österreichischen Arbeitsrechts*. Wien, 1967, Manz.
- FLORETTA, HANS – SPIELBÜCHLER, KARL – STRASSER, RUDOLF: *Arbeitsrecht, Band I – II*. Wien, 1988, 1990, Manzsche Verlag.
- FLUME, WERNER: *Rechtsgeschäft und Privatautonomie*. Karlsruhe, 1960, Verlag C. H. Müller.
- FLUME, WERNER: *Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts*. Berlin, 1979, Springer Verlag.
- FLYNN, LEO: Gender equality law and employers' dress codes. *Industrial Law Journal*, 1995/2, 255–272. o.
- FORSTHOFF, ERNST: *Begriff und Wesen des sozialen Rechtsstaates*. Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer 12, Berlin, 1954, Walter de Gruyter, 8–36. o.
- FORSTHOFF, ERNST: *Verfassungsprobleme des Sozialstaats*. Münster, 1961, Aschendorf, 3–24. o.



- FORSTHOFF, ERNST: Verfassungsprobleme des Sozialstaates [in Fortshoff, Ernst (Hrsg.): *Rechtstaatlichkeit und Sozialstaatlichkeit*]. Darmstadt, 1968, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 145–164. o.
- FORSTHOFF, ERNST: *Der Staat der Industriegesellschaft*. München, 1971, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- FRANK, JÜRGEN: *Beschäftigungsanspruch und die soziale Gleichbewertung der individuellen Arbeitsleistung aus der Sicht der besonderen Interessenanlage im Bühnevertragsrecht*. Köln, 1963, Dissertation.
- FREDMAN, SANDRA: European discrimination law: a critique. *Industrial Law Journal*, 1992/6, 119–135. o.
- FREEDLAND, MARC: *The contract of employment*. Oxford, 1976, Clarendon Press.
- FREEDLAND, MARC: *The personal employment contract*. Oxford, 2004, Oxford University Press.
- FREEDLAND, MARC – DEAKIN, SIMON – WATT, BOB: Commentary: Goodbye 'but-for', hello 'but-why'. *Industrial Law Journal*, 1998, 121 – 132. o.
- FREEDMANN, JUDITH: *Employed or self-employed: tax classification of workers and the changing labour market*. London, 2001, Institute for Fiscal Studies.
- FRIEDMANN, WOLFGANG: *Law in a changing society*. London, 1972, Stevens and Sons.
- FROMME, FRIEDRICH KARL: *Von der Weimarer Verfassung zur Bonner Grundgesetz*. Berlin, 1999, Duncker & Humblot.
- FUCHS, MAXIMILIAN – MARHOLD, FRANZ: *Europäisches Arbeitsrecht*. Wien – New York, 2001, Springer Verlag.
- GADÓ GÁBOR: Az alkotmányjogi panasszal és a jogegységi határozattal összefüggő szabályozási kérdések. *Magyar Jog*, 2000/9, 531–544. o.
- GALANTINO, LUISA: *Diritto del lavoro*. Torino, 2001, Giappichelli.
- GALL, GREGOR: Trade union recognition in Britain, 1995–1902: turning a corner? *Industrial Relations Journal*, 2005, 249–270. o.
- GAMILLSCHEG, FRANZ: Die Grundrechte im Arbeitsrecht. *Archiv für Zivilistische Praxis (AcP)*, 164 (1964), 385–445. o.
- GAMILLSCHEG, FRANZ: *Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit*. Berlin, 1966, Duncker & Humblot.
- GAMILLSCHEG, FRANZ: Die Solidarität als Rechtsbegriff [Wannagat, Georg (Hrsg.): *Festschrift für Erich Fechner zum 70. Geburtstag*]. Tübingen, 1973, Mohr, 135–152. o.
- GAMILLSCHEG, FRANZ: Zivilistische Denkformen und die Entwicklung des Individualarbeitsrechts. *Archiv für Zivilistische Praxis (AcP)*, 1976/2–3, (176) 197–220. o.
- GAMILLSCHEG, FRANZ: *Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmer bei den Entscheidungen im Betrieb*. Frankfurt, 1978, Alfred Metzner Verlag GmbH.
- GAMILLSCHEG, FRANZ: Tarifverträge über die Organisation der Betriebsverfassung [in *FS für W. Herschel*]. München, 1982, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- GAMILLSCHEG, FRANZ: Die mittelbare Benachteiligung der Frau im Arbeitsleben [Martinek, Oswin (Hrsg.): *Arbeitsrecht und soziale Grundrechte, Festschrift Hans Floretta zum 60. Geburtstag*]. Wien, 1983, Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 171–185. o.
- GAMILLSCHEG, FRANZ: Tarifverträge über die Organisation der Betriebsverfassung [Gamillscheg, Franz (Hrsg.): *Sozialpartnerschaft in der Bewährung, Festschrift*



- schrift für Karl Molitor zum 60. Geburtstag]. München, 1988, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 133–157. o.*
- GAMILLSCHEG, FRANZ: *Die Grundrechte im Arbeitsrecht*. Berlin, 1989, Duncker & Humblot.
- GAMILLSCHEG, FRANZ: *Arbeitsrecht I*. München, 2000. C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- GANTEN, TED OLIVER: *Die Drittwirkung der Grundfreiheiten (Die EG-Grundfreiheiten als Grenze der Handlungs- und Vertragsfreiheit im Verhältnis zwischen Privaten)*. Berlin, Duncker & Humblot, 1999.
- GÁRCIA, ALONSO: The general provisions of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. *European Law Journal*, 2002/12, 492–514. o.
- GARDBAUM, STEPHEN: „The horizontal effect” of constitutional rights. *Michigan Law Review*, 2003, 388–459. o.
- GARDINER, SAMUEL RAWSON: *History of the Great Civil War; The First Agreement of the People of 28 October 1647*. London, 1893, Longmans, Green.
- GAST, WOLFGANG: *Arbeitsvertrag und Direktion*. Berlin, 1978, Duncker & Humblot.
- GAST, WOLFGANG: *Arbeitsrecht als Vertragsrecht*. Heidelberg, 1984, Decker&Müller.
- GAUL, DIETER – ESCHLER, ARNO: Das Gleichbehandlungsgebot und seine Missdeutungen [*in Bower, Dietrich (Hrsg.): Aktuelle Aspekte des Arbeitsrechts*]. Berlin – Heidelberg – New York, 1987, Springer Verlag, 4–35. o.
- GEARTY, CONOR: *European civil liberties and the European Convention on Human Rights: a comparative study*. The Hague – London, 1997, Martinus Nijhof.
- GEDDERT-STEINACKER, TATJANA: *Menschenwürde als Verfassungsbegriff*. Berlin, 1990, Duncker & Humblot.
- GENNARI, ANGELO: *Wage bargaining in Italy: The July 1993 tripartite agreement*. (International Symposium on „Wages, Efficiency, and Social Cohesion: Towards a Negotiated Wage Policy in Central and Eastern Europe”.) Budapest, 1995, European Commission, International Labour Office.
- GERBER, CARL WILHELM VON: *Über öffentliche Rechte*. Darmstadt (Nachdr. d. Ausg. Tübingen 1913), 1968, Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- GIEGERICH, THOMAS: *Privatwirkung der Grundrechte in den USA (Die State Action Doctrine des U. S. Supreme Court und die Bürgerrechtsgesetzgebung des Bundes)*. Berlin – New York, 1992, Springer Verlag.
- GIERKE, OTTO von: *Der Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches und das deutsche Recht*. Leipzig, 1889, Duncker & Humblot.
- GIERKE, OTTO von: *Deutsches Privatrecht*. Leipzig, 1895, Verlag Duncker & Humblot.
- GIERKE, OTTO von: *Deutsches Privatrecht*. Berlin, 1917, Verlag Duncker & Humblot.
- GITTER, WOLFGANG: Unzumutbarkeit als Grenze der Tarifmacht. *Arbeit und Recht*, 1970/3, 129–134. o.
- GIUBBONI, STEFANO – INSTON, RITA: *Social rights and market freedom in the European Constitution – A labour perspective*. Cambridge, 2006, University Press Cambridge.
- GOLDMAN, ALVIN: *Labor law and industrial relations in the United States of America*. Deventer, 1984, Kluwer Law International.
- GOLDSMITH, LORD: A charter of rights, freedoms and principles. *Common Market Law Review*, 2001, 1201–1216. o.



- GOLSONG, HERBERT: *Internationaler Kommentar zur Europäischen Menschenrechtskonvention*. Köln, 1992, (Losebl. Ausg.), Karl Heymanns.
- GOODMANN, MARK N.: *The Ninth Amendment: history, interpretation, and meaning*. Smithtown, 1981, Exposition Press.
- GORBY, JOHN D.: Doing politics in the United States Supreme Court [in *Vorträge, Reden und Berichte aus dem Europa Institut der Universität des Saarlandes*]. Saarbrücken, 1988, Europa Institut der Universität des Saarlandes.
- GOTTHARD, MICHAEL: *Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform*. München, 2003, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- GÖTZ, SADTLER: *Die Bedeutung de Art. 48 GG und de Art. 160 Weimarer Verfassung für das Arbeitsrecht: Arbeit und Sozialordnung*. Köln, 1968, Heymanns.
- GRABENWARTER, CHRISTOPH: *Europäische Menschenrechtskonvention*. München-Wien, 2003, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung – Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- GRABITZ, EBERHARD: Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. *Archiv des öffentlichen Rechts*, 98 (1973), Bd., 568., 568–616. o.
- GRAGLIA, LINO: State Action: Constitutional Phoenix. *Washington University Law Quarterly*, 1967, 777–798. o.
- GRILLBERGER, KONRAD: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und Deutschland [in *Konzen, Horst – Krebber, Sebastian – Raab, Thomas – Veit, Barbara – Waas, Bernd: Festschrift für Rolf Birk zum siebzigsten Geburtstag*]. Tübingen, 2008, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 151–164. o.
- GRIMM, DIETER: Die Meinungsfreiheit in der Rechtssprechung des Bundesverfassungsgerichts. *Neue Juristische Wochenschrift*, 1995/27, 1797–1705. o.
- GROSSER, DIETER: Demokratientheorie in der Sackgasse? [in *Achterberg, Norbert (Hrsg.): Öffentliches Recht und Politik, Festschrift für Hans Ulrich Scupin*]. Berlin, 1973, Duncker & Humblot.
- GRUNFELD, CYRIL: *The law of redundancy*. London, 1989, Sweet & Maxwell.
- GUBBIONI, STEFANO: *Il primo dei diritti sociali. Riflessioni sul diritto al lavoro tra Costituzione italiana e ordinamento europeo*. Working Papers, Centro studi di Diritto del lavoro Europeo „Massimo D'Antona”, 2006, Catania.
- GUILD, ELSPETH: The EC Directive on race discrimination: surprises, possibilities and limitations. *Industrial Law Journal*, 2000/4, 416–431. o.
- GÜNTER, SUSAN: *Die Geschichte der Unternehmerischen Mitbestimmung in Deutschland*. Dresden, 2004, Institut für Mittelstands- und Regionalentwicklung GmbH.
- GYENEY LAURA: Újabb kihívások az uniós emberi jogi bírászkodás területén. *Iustum Aequum Salutare*, 2006/3–4, 85–99. o.
- GYÖRFI TAMÁS: Az amerikai alkotmányjog szabadság fogalma. *Jogelméleti Szemle*, 200/4.
- GYULAVÁRI TAMÁS: Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége [in *Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga*]. Budapest, 2001, Osiris, 55–168. o.
- GYULAVÁRI TAMÁS – KISS GYÖRGY – BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA (szerk.): *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből I–III. kötet*. Budapest, 2004–2005, KJK Kerszöv.
- GYULAVÁRI TAMÁS – KÖNCZEI GYÖRGY: *Európai szociális jog*. Budapest, 2000, Osiris.



- GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, 2004, OFA Kht.
- GYULAVÁRY TAMÁS: Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/1, 7 – 25. o.
- HÄBERLE, PETER: Die Menschenwürde als Grundlage der Staatlichen Gesellschaft [in Isensee, Josef – Badura, Peter (Hrsg.): *Handbuch de Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland*]. Heidelberg, 1987, Müller.
- HABERMAS, JÜRGEN: *Die Einbeziehung des Anderen*. Frankfurt am Main, 1997, Suhrkamp.
- HABERMAS, JÜRGEN: *Faktizität und Geltung*. Frankfurt am Main, 1994, Suhrkamp.
- HÄFELIN, ULRICH – HALLER, WALTER: *Schweizerisches Bundesstaatsrecht*. Zürich, 2001, Schulthess Poligraph. Verlag.
- HÁGELMAYER ISTVÁNNÉ: *A kollektív szerződés alapkérdései*. Budapest, 1979, Akadémiai Kiadó.
- HALMAI GÁBOR: Az alkotmány mint norma a bírói gyakorlatban. *Fundamentum*, 1998/3, 77–81. o.
- HALMAI GÁBOR: *Kommunikációs jogok*. Budapest, 2002, Új Mandátum Könyvkiadó.
- HALMAI GÁBOR – TÓTH GÁBOR ATTILA: *Emberi jogok*. Budapest, 2003, Osiris.
- HANAU, PETER: Das Verhältnis des Mitbestimmungsgesetzes zum kollektiven Arbeitsrecht. *Zeitschrift für Gesellschaftsrecht*, 1977/2, 397–421. o.
- HANAU, PETER: Die umgekehrte Geschlechtsdiskriminierung im Arbeitsleben [in Hanau, Peter – Müller, Gerhard – Wiedemann, Herbert – Wlotzke, Ottfried (Hrsg.): *Festschrift für Wilhelm Herschel zum 85. Geburtstag*]. München, 1982, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 191–222. o.
- HANAU, PETER: Die Weiterbeschäftigungsentscheidung des BAG – Unerlaubte Rechtsfortbildung im Rückfall? *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzrecht*, 1986/3, 1–18. o.
- HANAU, PETER: Zahlung und Sicherung des Arbeitsentgelts [in *Münchener Handbuch Arbeitsrecht*]. München, 1992, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, Bd. I. § 61.
- HANAU, PETER: Gebremster Schub im Arbeitsrecht. *Neue Juristische Wochenschrift*, 2002/17, 1240–1243. o.
- HANGARTNER, YVO: *Grundzüge des schweizerischen Staatsrechts, Band II*. Zürich, 1982, Schulthess.
- HANS-BALZ, PETER – CAMPICHE, ROLAND – GERMAN, HANS-ULRICH (Hrsg.): *Reform der Schweizer Bundesverfassung; Zur Diskussion in sozialistischer und evangelisch-kirchlicher Perspektive*. Institut für Sozialethik des SEK, Bern, 1996, ISE Verlag.
- HANSON, CHARLES GOING – JACKSON, SHEILA – MILLER, DOUGLAS: *The closed shop: a comparative study in public policy and trade union security in Britain, the USA, and West Germany*. New York, 1981, St. Martin Press.
- HARISON, CASEY: An organization of labor: Laissez-faire and marchandage in the Paris Building Trades 1848. *French Historical Studies*, Vol. 20, No. 3, 1997, 257–358. o.
- HARISON, CASEY: „La question du marchandage”: The political and legal struggle against exploitative subcontracting in Paris, 1881–1911. *European History Quarterly*, 2002/4, 451–488. o.

- HARLOW, CAROL: Francovich and the problem of the disobedient state. *European Law Journal*, 199, (1996), 199–225. o.
- HARMATHY ATTILA: Változások a szerződések burzsoá elméletében. *Állam és Jogtudomány*, 1974/4, 585–610. o.
- HARMATHY ATTILA: *Szerződés, közigazgatás, gazdaságirányítás*. Budapest, 1983, Akadémiai Kiadó.
- HARRIS, DAVID JOHN: *The European Social Charter*. Ardsley, N. Y., Transnational Publishers, 2001.
- HARRIS, DAVID JOHN – O'BOYLE, MICHAEL – WARBRICK, CHRIS: *Law on the European Convention on Human Rights*. London, 2001, Butterworths.
- HARTWICH, HANS-HERMAN: *Sozialstaats – Postulat und gesellschaftlicher Status Quo*. Köln, 1970, Opladen.
- HARVEY, TAMARA: The future for sex equality law in the European Union [in Harvey, Tamara – O'Keefe, David (eds.): *Sex equality in the European Union*]. Chichester, 1996, John Wiley & Sons Ltd.
- HARVEY, TAMARA: Francovich liability simplified, Joined cases C-178/94, C-179/94, C-188/94, C-189/94 and C-190/94. Dillenkofer et al v. Federal Republic of Germany. *Industrial Law Journal*, 26 (1997), 74–79. o.
- HATSCHKE, JULIUS: *Deutsches und preußisches Staatsrecht*. Bd. I–II., Berlin, 1922–1923, Stilke.
- HAUSER, HEINZ – VALLENDER, A. KLAUS: *Zur Bindung des Wirtschaftsgesetzgeber durch Grundrechte*. Bern–Stuttgart, 1989, Verlag Paul Haupt.
- HAVIGHURST, HAROLD: *The nature of private contract*. Evanston, Illinois, 1961, Northwestern University School of Law.
- HAYEK, FRIEDRICK AUGUST: *The Road to serfdom*. Chicago, 1944, Chicago University Press.
- HAYEK, FRIEDRICK AUGUST: *Law, legislation and liberty*. London, 1976, Routledge & Keegan Paul.
- HAYEK, FRIEDRICK AUGUST: *Die Verfassung der Freiheit*. Tübingen, 1983, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- HEBEL, JOHANN: *Age discrimination in employment: das Problem der Diskriminierung älterer Arbeitnehmer im U.S.-amerikanischen Recht*. Frankfurt am Main, 1992, Peter Lang.
- HECKSCHER, CHARLES C.: *The new unionism*. Ithaca–London, 1996, Cornell University.
- HEGEL, GEORG WILHELM FRIEDRICH: *A jogfilozófia alapvonalai*. Budapest, 1983, Akadémiai Kiadó.
- HEINEMANN, HERMANN (Hrsg.): *Das kollektive Arbeitsrecht in der Europäischen Gemeinschaft*. Berlin, 1991, Erich Schmidt Verlag.
- HEINZE, MEINHARD: Betriebsvereinbarung versus Tarifvertrag. *Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*, 1989, 41–48. o.
- HEINZE, PETER: Die Rechtsgrundlage des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1977/4, 505–521. o.
- HELLER, HERMANN: *Staatslehre*. Leiden, 1934, Sijthof.
- HEMMEN, WOLFGANG: *Durchsetzungsfähigkeit als Kriterium für den Gewerkschaftsbegriff im Tarifvertragsrecht*. Münster, 1988, Waxmann.
- HENKES, ANDREAS – BAUER, ULRICH – KOPP, JOACHIM – POLDUWE, CHRISTIANE: *Handbuch Arbeitsförderung SGB III*. München, 1999, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.

- HENKIN, LOUIS: Shelley v. Kraemer: notes for a revised opinion. *University of Pennsylvania Law Review*, 1962, 473–505. o.
- HENKIN, LOUIS: Rights: American and Human. *Columbia Law Review*, 1979/3, 404–425. o.
- HENNE, THOMAS – RIEDLINGER, ARNE: *Das Lüth-Urteil aus (rechts-)historischer Sicht. Die Konflikte um Veit Harlan und die Grundrechtsjudikatur des Bundesverfassungsgerichts*. Berlin, 2005, BWV.
- HENSCHER, JOHANN FRIEDRICH: Die Kunstfreiheit in der Rechtssprechung des BVerfG. *Neue Juristische Wochenschrift*, 1990/32, 1937–1944. o.
- HEPPLE, BOB: *Race, jobs and the law in Britain*. London, The Penguin Press, 1968.
- HEPPLE, BOB: A right to work? *Industrial Law Journal*, 1981/10, 65–83. o.
- HEPPLE, BOB: Restructuring employment rights. *Industrial Law Journal*, 1986/8, 69–83. o.
- HEPPLE, BOB: *European social dialogue – Alibi or Opportunity?* London, 1993, The Institute of Employment Rights.
- HEPPLE, BOB: Equality and discrimination [in Davies, Paul – Lyon-Caën, Gérard – Sciarra, Silvana – Simitis, Spiros (eds.): *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*]. Oxford, 1996, Clarendon Press, 237–259. o.
- HEPPLE, BOB: Employee loyalty in English law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999, Winter, 205–224. o.
- HEPPLE, BOB: Age Discrimination in Employment: Implementing the Framework Directive 2000/78/EC [in Fredman and Spencer (eds.): *Age as an Equality Issue*]. London, 2003, Sweet and Maxwell, 73–96. o.
- HEPPLE, BOB – FREDMANN, SANDRA: *Labour law and industrial relations in Great Britain*. Deventer, 1986, Kluwer Law International.
- HERSCHEL, WILHELM: Zur Rechtsnatur der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen [in Jantz, Kurt (Hrsg.): *Sozialreform und Sozialrecht: Beiträge zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und zur Sozialpolitik; Festschrift für Walter Bogs*]. Berlin, 1959, Duncker & Humblot, 125–137. o.
- HERZOG, ROMAN: *Allgemeine Staatslehre*. Frankfurt a M, 1971, Atheneum.
- HESSE, KONRAD: Der Rechtsstaat im Verfassungssystem des Grundgesetzes [in Hesse, Konrad (Hrsg.) *Staatsverfassung und Kirchenordnung, Festgabe für Rudolf Smend*]. Tübingen, 1962, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 71–95. o.
- HESSE, KONRAD: *Grundzüge de Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland*. Karlsruhe, 1975. Müller.
- HESSE, KONRAD: *Grundzüge de Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland*. Heidelberg, 1993, Müller.
- HILGER, MARIE-LOUISE – STUMPF, HERMANN: Ablösung betrieblicher Gratifikations- und Versorgungsordnungen durch Betriebsvereinbarung [in Mayer-Maly, Theo – Richardi, Reinhard – Schambek, Herbert – Zöllner, Wolfgang (Hrsg.): *Arbeitsleben und Rechtspflege, Festschrift für Gerhard Müller*]. Berlin, 1981, Duncker & Humblot, 209–231. o.
- HIPPEL, EIKE VON: *Grenzen und Wesensgehalt der Grundrechte*. Berlin, 1965, Duncker & Humblot.
- HOEHN, STEPHAN: *Beschäftigungsanspruch und Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers im gekündigten Arbeitsverhältnis*. München, 1989, VVF.
- HOFMANN, HASSO: *Verfassungsrechtliche Perspektiven*. Tübingen, 1995, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).

- HOFMANN, HASSO Die versprochene Menschenwürde. *Humboldt Forum Recht*, 1996/1, 1-15. o.
- HOFFMANN, LORD RT HON: Human Rights and the House of Lords. *Modern Law Review*, 1999, 159-166. o.
- HONEYBALL, SIMON: The conceptual integrity of employment. *Cambrian Law Review*, 2005/1, 1-14. o.
- HONEYBALL, SIMON – PEARCE, DAVID: Contract, employment and the contract of employment. *Industrial Law Journal*, 2006/1, 30-55. o.
- HOROWITZ, HAROLD: The misleading search for „state action” under the fourteenth amendment. *Southern California Law Review*, 30, 1956, 208-220. o.
- HORWITZ, J. MORTON: The Supreme Court 1992 Term, Foreword: The Constitution of change legal fundamentality without fundamentalism. *Harvard Law Review*, 1993 Vol. 107:30, 32-117. o.
- HOWELLS, M. JOHN: *Labour law and industrial relation in New Zealand*. Deventer-Boston, 1992, Kluwer Law International.
- HOYNINGEN-HUENE, von GERRICK [1992a]: Drittbeziehungen in der Arbeitsverfassung. *Recht der Arbeit*, 1992/6, 355-367. o.
- HOYNINGEN-HUENE, von GERRICK [1992b]: *Kündigungsschutzgesetz*. München, 1992, C. H. Beck`sche Verlagsbuchhandlung.
- HOYNINGEN-HUENE, von GERRICK: *Betriebsverfassungsrecht*. München, 1993, C. H. Beck`sche Verlagsbuchhandlung.
- HÖNN, GÜNTHER: Zur Besonderheiten des Arbeitsrechts, *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2003, 325-347. o.
- HŐS NIKOLETT: Ötvenéves az Európai Közösség – A közösségi szociálpolitika ötven éve – Az automatikus konvergenciától egy európai szociális deficit felé? *Iustum Aequum Salutare*, 2007/4, 103-123. o.
- HŐS NIKOLETT: Közösségi jog – tagállami munkajog – az Európai bíróság Viking- és Laval-esetekben hozott döntéseinek jelentősége. *Európai jog*, 2008/1, 1-28. o.
- HROMADKA, WOLFGANG: Alter 65: Befristung oder Beendigung? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1994/14, 911-913. o.
- HROMADKA, WOLFGANG: Arbeitnehmerbegriff und Arbeitsrecht – zur Diskussion um die „neue Selbstständigkeit”. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1997/11, 569-580. o.
- HUBER, PETER: *Schuldrechtsreform*. Mainz, Ministerium der Justiz, 2001, Rheinland-Pfalz.
- HUECK, ALFRED: *Tarifschlussklausel und verwandte Klauseln im Tarifvertragsrecht*. München, 1966, Beck
- HUECK, ALFRED – NIPPERDEY, HANS CARL: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. Berlin – Frankfurt am Main, 1957, Verlag Franz Vahlen GmbH.
- HUECK, ALFRED – NIPPERDEY, HANS CARL: *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. München, 1972, Beck
- HUECK, GÖTZ: *Gesellschaftsrecht*. München, 1983, C. H. Beck`sche Verlagsbuchhandlung.
- HUMPREY, JOHN: *Human rights and the United Nations: a great adventure*. New York, 1984, Transnational Books.
- HUNT, MURRAY: *Using human rights law in English courts*. Oxford, 1997, Hart.
- HUNT, MURRAY: The horizontal effect of the Human Rights Act. *Public Law*, 1998 Autumn, 423-443. o.



- HUNT, MURRAY: The European Convention on Human Rights. *Human Right Law Review*, 2000, 519–532. o.
- HUSTER, STEFAN: *Rechte und Ziele*. Berlin, 1993, Duncker & Humblot.
- HUSZÁR TIBOR: *Gondolatok a munkaerkölcsről*. Budapest, 1982, Magvető Kiadó.
- HYDE, ALAN: Labor law as political Symbol [in Rogowski, Ralf – Wilthagen, Ton (eds.): *Reflexive labour law*]. Deventer–Boston, 1994, Kluwer Law International.
- ILLIAN, ECKHARD: *Der Verzicht Privater im Verwaltungsrecht*. Bonn, 1993, Univ. Diss.
- ISELE, HELLMUT: *Die Europäische Sozialcharta*. Wiesbaden, 1967, Steiner.
- ISENSEE, JOSEF: Verfassung ohne soziale Grundrechte. *Der Staat*, 1980/3, 367–384. o.
- IVÁNYI BÉLA: *két középkori sóbánya-statútum*, Budapest, 1911, Századok, a Magyar Történelmi Társulat kiadása.
- JACOBI, ERWIN: *Grundlehren des Arbeitsrechts*. Leipzig, 1927, Deichert.
- JACOBS, FRANCIS GEOFFREY: The extension of the European Convention on Human Rights to include economic, social and cultural rights. *Human Rights Review*, 1978/3, 166–178. o.
- JACOBS, FRANCIS GEOFFREY: *The European Convention of Human Rights*. Oxford, 1996, Clarendon Press.
- JAENSCH, MICHAEL: *Die unmittelbare Drittwirkung der Grundrechte*. Baden-Baden, 1997, Nomos Verlagsgesellschaft.
- JARASS, HANS: Folgerungen aus der neueren Rechtssprechung des BVerfG für die Prüfung von Verstößen gegen Art 3. I GG. *Neue Juristische Wochenschrift*, 1998/39, 2545–2550. o.
- JAVILLIER, JEAN-CLAUDE: *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*. Paris, 1984, L. G. D. J.
- JELLINEK, GEORG: *System der subjektiven öffentlichen Rechte*. Freiburg, 1892, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- JELLINEK, WALTER: Die Entlohnung der Frau und Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. *Betrieb Berater*, 1950, 425–427. o.
- JOCH, BERND: *Mitbestimmungsgesetz mit Gestaltungsfreiheit*. Ebelsbach, 1984, Verlag Rolf Gremer.
- JOHNSEN, JULIA EMILY: *The closed shop*. New York, 1942, The H. W. Wilson Company.
- JOHNSON, NANCY: Grundrechten in Vereinigten Staaten von Amerika [in Grabitz, Eberhard (Hrsg.): *Grundrechte in Europa und USA*]. Kehl–Straßburg–Arlington, 1986, N. P. Engel Verlag, 885–972. o.
- JOOST, DETLEV: *Betrieb und Unternehmen als Grundbegriffe im Arbeitsrecht*. München, 1988, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- JOUSSEN, JACOB: Schritte zum europäischen Streikrecht – die Entscheidung Laval. *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*, 8/2008, 333–339. o.
- JUHÁSZ GÁBOR: A szociális biztonsághoz való jog alkotmányos újraszabályozása elé, *Esély*, 1995, 3–25. o.
- JUHÁSZ GÁBOR: Az alkotmányeszmé mostohagyermek: néhány gondolat a szociális biztonsághoz való jog természetéről és szabályozásáról. *Esély*, 1996/3, 29–47. o.
- JUHÁSZ GÁBOR: Vannak-e szociális jogaink? (Válasz Sajó Andrásnak.) *Világosság*, 1997/3, 61–69. o.



- JUNKER, ABBO: Betriebsverfassung im europäischen Vergleich. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2001/2, 225–243. o.
- JUNKER, ABBO: *Grundkurs Arbeitsrecht*. München, 2001, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- KAHN-FREUND, OTTO: Legal Framework [in Flanders, Allan – Clegg, Hugh (eds.): *The system of industrial relations in Great Britain*]. Oxford, 1954, Blackwell.
- KAHN-FREUND, OTTO: *Labour law*. London, 1959, Stevens.
- KAHN-FREUND, OTTO: A note on status and contract in British labour law. *Modern Law Review*, 1967, 632–641. o.
- KÄLIN, WALER: The EEA Agreement and the European Convention for the Protection of Human Rights. *European Journal and International Law*, 1992/3, 341–353. o.
- KANT, IMMANUEL: *Az erkölcsök metafizikájának alapvetése*. Budapest, 1991, Gondolat.
- KANT, IMMANUEL: *Metaphysik der Sitten*. Hamburg, 1959, Vorländer.
- KARDOS GÁBOR: Az egészséghez való jog a nemzetközi jogban. *Acta Humana*, 1996/22–23, 74–89. o.
- KARDOS GÁBOR: Az emberi jogokat védő nemzetközi intézmények [in Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila (szerk.): *Emberi Jogok*]. Budapest, 2003, Osiris.
- KÁRPÁTI JÓZSEF – BOHARY LÁSZLÓ – KÁDÁR ANDRÁS KRISTÓF – FARKAS LILLA: *Az egyenlő bánásmódról szóló törvény magyarázata*. Budapest, 2006, Más-ság Alapítvány.
- KASKEL, WALTER: Tariffähigkeit und Tarifberechtigung. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1926, 1–23. o.
- KASKEL, WALTER: *Arbeitsrecht*. Berlin, 1928, Springer.
- KAUHANEN, MERJA: *Temporary agency work in Finland*. Background Document on Temporary Agency Work in Europe 174, 2001, 1–39. o.
- KAVANAGH, DENNIS – MORRIS, PETER: *Consensus politics from Attlee to Thatcher*. Oxford, 1989, Basil Blackwell.
- KECSKÉS LÁSZLÓ: *Perelhető-e az állam? Immunitás és kárfelelősség*. Budapest, 1988, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- KECSKÉS LÁSZLÓ: Polgári jogunk alapelveinek változása. *Magyar Jog*, 1993/1, 1–18. o.
- KECSKÉS LÁSZLÓ: *EU-jog és jogharmonizáció*. Budapest, 2003, HVG-Orac.
- KELLERSON, HILLARY: The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights: A challenge for the future. *International Labour Review*, Vol. 137, 1998, No. 2, 233–299. o.
- KEMÉNY ZSIGMOND: *Forradalom után* [in Kemény Zsigmond: *Változatok a történelemre*], Budapest, 1982, Szépirodalmi Könyvkiadó.
- KENNER, JEFF: *EU Employment Law (From Rome to Amsterdam)*. Oxford, 2003, Hart Publishing.
- KETTNER, MATTHIAS: *Menschenwürde als Begriff und Metapher*. Hamburg, 1994, Hamburger Institut für Sozialordnung.
- KIDNER, RICHARD: *Trade union Law*. London, 1983 Stevens & Sons.
- KIEHL, M. – KOLLER, B.: *Lebensalter, Erwerbsbeteiligung und Altersgrenzpolitik in den Ländern der Europäischen Union: Empirische Situation und sozialrechtliche Regelungen beim Übergang in den Ruhestand*. 1999, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- KILÉNYI GÉZA: Az alkotmányosság – belülről nézve. *Acta Humana*, 1990/2, 19–31. o.



- KILPATRICK, CLAIRE: Age, retirement and the employment contract. *Industrial Law Journal*, 2006/1, 119–135. o.
- KIMMINICH, OTTO: Eigentum [in Hans Jürgen, Abraham – Dolzer, Rudolf (Hrsg.): *Bonner Kommentar zum Grundgesetz*]. Heidelberg, 1976, Müller, Jur. Verl.
- KIS JÁNOS: *Vannak-e emberi jogaink?* Budapest, 2003, Stencil Kulturális Alapítvány.
- KISS GYÖRGY: A diszkreció néhány problémája a munkajogban. *Jogtudományi Közlöny*, 1983/2, 96–103. o.
- KISS GYÖRGY [1995a]: A munka világa szabályozásának egy lehetséges változata. *Magyar Közigazgatás*, 1995/4, 257–270. o.
- KISS GYÖRGY [1995b]: *A piac és az emberi tényező*. Budapest, 1995, Balassi.
- KISS GYÖRGY [1995c]: Das Verhältnis des Tarifsystems zur Betriebsverfassung im ungarischen Arbeitsrecht [in Thomuschat, Christian – Kötz, Hein – von Maydell, Bernd (Hrsg.): *Europäische Integration und nationale Rechtskulturen*]. Köln, 1995, Carl Heymanns Verlag, 419–435. o.
- KISS GYÖRGY: A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei a munkajogviszony jellege és a szociális jogállam követelményeinek tükrében. *Jogtudományi Közlöny*, 1998/11, 360–369. o.
- KISS GYÖRGY [2000a]: *Munkajog*. Budapest, 2000, Osiris.
- KISS GYÖRGY [2000b]: *A munkaerő-kölcsönzés szabályozása az Európai Unió tagállamaiban*. Budapest, 2000, Kézirat
- KISS GYÖRGY: A munkavállalói jogok védelme csoportos létszámcsökkentéskor [in Kiss György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*], Budapest, 2001, Osiris, 223–269. o.
- KISS GYÖRGY [2002a]: Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban. *JURA*, 2002/1, 48–61. o.
- KISS GYÖRGY [2002b]: Az egyéni és a kollektív akaratképzés dogmatikája és politikája a munkajogban, az alapjogok tükrében. *Jogtudományi Közlöny*, 2002/7–8, 323–334. o.
- KISS GYÖRGY [2002c]: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári jogi kodifikáció*, 2002/2, 3–17. o.
- KISS GYÖRGY: A munkajog jogforrási rendszere és az alapjogok I–II. *JURA*, 2003/1, 79–94. o.; 2003/2, 59–77. o.
- KISS GYÖRGY: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig. *Magyar Jog*, 2007/1, 1–14.
- KISS GYÖRGY: A „szabad mozgás” közösségi jogi pillére versus a munkavállalók kollektív fellépésének joga. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008/2, 53–77. o.
- KISS GYÖRGY: A legitimáció hiánya és az „egyetértési” jog természete, *Fundamentum*, 2009/2, 89 – 112. o.
- KISS LÁSZLÓ: Szabad belátás és szabad mérlegelés a magyar államigazgatási gyakorlatban. *Állam és Igazgatás*, 1975/7, 596–605. o.
- KISS LÁSZLÓ: *Mérlegelés és méltányosság az államigazgatásban*. Budapest, 1984, A közigazgatás Fejlesztésének Komplex Tudományos Vizsgálata (Országos szintű kutatási főirány).
- KISSEL, OTTO RUDOLF: Das Spannungsfeld zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag. *Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*, 1986/3, 73–80. o.
- KISSEL, OTTO RUDOLF: Gedanken zur Vertragsfreiheit [in Köbler, Gerhard –



- Heinze, Meinhard – Hromadka, Wolfgang (Hrsg.): *Europas universale rechtsordnungspolitische Aufgabe im Recht des dritten Jahrtausends, Festschrift für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag*. München, 2000, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 491–505. o.
- KITTNER, MICHAEL: Recht auf Arbeit: oberster sozialstaatlicher Verfassungsgrundsatz [in Kittner, Michael (Hrsg.): *Arbeitsmarkt – ökonomische, soziale und rechtliche Grundlagen*]. Heilderberg, 1982, C. F. Müller Juristischer Verlag, 91–97. o.
- KLARMAN, J. MICHAEL: The white primary rulings: a case study in the consequences of Supreme Court decisionmaking. *Florida State University Law Review*, 2002, 85–108. o.
- KLATT, WOLFGANG: *Treuepflichten im Arbeitsverhältnis: eine rechtshistorische Untersuchung*. Pfaffenweiler, 1990, Centarurus Verlagsgesellschaft.
- KLEY, ANDREAS: Drittwirkung der Grundrechte im Arbeitsverhältnis [in Geiser, Thomas – Schmid, Hans – Walter-Busch, Emil (Hrsg.): *Arbeit in der Schweiz des 20. Jahrhunderts: wirtschaftliche, rechtliche und soziale Perspektiven*]. Bern, 1998, Verlag Paul Haupt, 434–454. o.
- KLOEPER, MICHAEL: *Grundrechte als Entstehenssicherung und Bestandsschutz*. München, 1970, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- KLUTH, HEINZ: *Sozialprestige und sozialer Status*. Stuttgart, 1957, Ferdinand Enke Verlag.
- KNIEF, WOLFGANG: *Schranken der Kunstfreiheit als verfassungsrechtliches Problem*. München, 1967, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- KOCHER, EVA: Kollektivverhandlungen und Tarifautonomie – welche Rolle spielt das europäische Recht. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 2008/1–2, 13–18. o.
- KOHLER, THOMAS C.: Labour law and labour relations: comparative and historical perspectives. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Autumn 1996, 213–234. o.
- KOLLER, ARNOLD: *Die unmittelbare Anwendbarkeit völkerrechtlicher Verträge und EWG-Vertrages im innerstaatlichen Bereich*. Bern, 1971, Stämpfli.
- KONZEN, HORST: Arbeitsrechtliche Drittbeziehungen. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1982/3, 259–310. o.
- KONZEN, HORST: Privatrechtssystem und Betriebsverfassung. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1985/4, 469–496. o.
- KONZEN, HORST – RUPP, HANS HEINRICH: *Gewissenskonflikte im Arbeitsverhältnis*. Köln, 1990, Carl Heymanns Verlag.
- KONZEN, HORST: Das Verbot der Altersdiskriminierung in aktuellen Judikatur des Europäischen Gerichtshofs. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008/1, 33–42. o.
- KORNAI JÁNOS: *A szocialista rendszer*. Budapest, 1994, Heti Világgazdaság Kiadói Rt.
- KORT, MICHAEL: Arbeitszeitverlängerndes „Bündnis für Arbeit“ zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat – Verstoß gegen Tarifautonomie? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1997/22, 1476–1481. o.
- KOVÁCS ERIKA [2008a]: A szakszervezetek elismerésének összehasonlító elemzése. *Jogtudományi Közlöny*, 2008/10, 467–479. o.
- KOVÁCS ERIKA [2008b]: *Das Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und Tariffähigkeit. Die Notwendigkeit und verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Tariffähigkeitskriterien*. Hamburg, 2008, Verlag Dr. Kovac, (Schriftenreihe arbeitsrechtliche Forschungsergebnisse; 110) 398. o.



- KOVÁCS ISTVÁN (szerk.): *Nyugat-Európa alkotmányai I–II*. Budapest, 1988, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- KÖRNER, MARITA: Das andere Modell: Die französische Betriebsverfassung. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2001/8, 429–435. o.
- KRAWIETZ, WERNER: Gewährt Art. 1 Abs. 1 GG dem Menschen ein Grundrecht auf Achtung und Schutz seiner Würde? [in *Wielke, Dieter – Weber, Harald (Hrsg.): Gedächtnisschrift für Friedrich Klein*]. München, 1977, Vahlen.
- KRETSCHMER, HANS-JÜRGEN: Die Regelungsvorhaben zur Bekämpfung der „Scheinselbstständigkeit“ aus Sicht der sozialgerichtlichen Praxis. *Recht der Arbeit*, 1997/6, 327–333. o.
- KREUZ, HARALD: *Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Arbeitskampfrecht*. Berlin, 1988, Duncker & Humblot.
- KRIEGER, GABRIEL: *Das französische Tarifvertragsrecht*. Heidelberg, 1991, Decker&Müller.
- KRIEGER, HUBER: Mitbestimmung in Europa in der neunziger Jahren. *WSI Mitteilungen*, 1992, 20–34. o.
- KRIMPHOVE, DIETER: *Europäisches Arbeitsrecht*. München, 2001, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- KRUMMEL, CHRISTOPH: *Die Geschichte des Unabdingbarkeitsgrundsatzes und des Günstigkeitsprinzips im Tarifvertragsrecht*. Frankfurt am Main, 1991, Peter Lang.
- KRÜGER, HANS CHRISTIAN: European Convention of Human Rights: 50 years of growth. *Human Rights Information Bulletin*, 2000, No. 50.
- KRÜGER, HERBERT: Die Verfassungen in der Zivilrechtssprechung. *Neue Juristische Wochenschrift*, 1949, 163–166. o.
- KUNZ, JÜRGEN – KUNZ, PETRA: *Freie Mitarbeiter, Scheinselbstständige, Arbeitnehmerähnliche Selbstständige*. Herne, 2000, Verlag für die Rechts- und Anwaltspraxis.
- KUNZE, OTTO: Bemerkungen zum Verhältnis von Arbeits- und Unternehmensrecht [in *Fischer, Robert (Hrsg.): Gesellschaft und Unternehmensrecht, Festschrift für Wolfgang Schilling zum 65. Geburtstag*]. Berlin, 1973, Walter de Gruyter, 333–361. o.
- KÜCHHOLD, KRISTINA: Badeck – The third German reference on positive action. *Industrial Law Journal*, 2001/1, 116–120. o.
- KÜTTNER, WOLFDIETER – KANIA, THOMAS: *Praxis der arbeitsrechtlichen Vertragsgestaltung: Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen*. Köln, 1992, Verlag Kommunikationsforum Recht, Wirtschaft, Steuern.
- LÁBADY TAMÁS: *A magyar magánjog (polgári jog) általános része*. Budapest-Pécs, 1998, Dialóg Campus Kiadó.
- LÁBADY TAMÁS: *Alkotmányjogi hatások a készülő Ptk. szabályaira*. Budapest, é. n. Kézirat.
- LAKY TERÉZ: *Az atipikus foglalkozások*. Budapest, 2001, Struktúra Munkaügyi Kiadó Kft.
- LAKY TERÉZ – NEUMANN LÁSZLÓ – BODA DOROTTYA: *A privatizáció foglalkoztatási hatásai*. Budapest, 2001, DJW-CONSULTATIO.
- LAMBRICH, THOMAS: *Tarif- und Betriebsautonomie*. Berlin, 1999, Duncker & Humblot.
- LAMBRICH, THOMAS – TRAPPEHL, BERNHARD: Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft – das Ende für betriebliche „Bündnisse für Arbeit“? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1999/44, 3217–3225. o.



- LAMPERT, HANS: Die Bedeutung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer aus deutscher Perspektive [in Birk, Rolf (Hrsg.): *Europäischer Binnenmarkt und Harmonisierung des Arbeitsrechts*]. Mannheim, 1991, BI-Wiss.-Verlag, 27–40. o.
- LAURE-MORIN, MARIE: *Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit*. Paris, 1996, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence.
- LAWS, JOHN: Public law and employment law: abuse of power. *Public Law*, 1997, 455–466. o.
- LE FRIANT, MARTINE: Christel Schmidt Kein Grund zur Aufregung in Frankreich. *Arbeit und Recht*, 1995/12, 451–453. o.
- LE FRIANT, MARTINE: Kollektivautonomie als Aufgabe und Herausforderung. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1/2010, 23–37. o.
- LEADER, SHELDON: *Freedom of association*. London, 1992, Yale University Press.
- LEARY, VIRGINIA: The paradox of workers rights as human rights [in Compa, Lance – Diamond, Stephen (eds.): *Human rights, labor rights and international trade*]. Philadelphia, 1996, PENN, 22–47. o.
- LEHMANN, FRIEDRICH-WILHELM: Zur altersbedingten Beendigung von Arbeitsverhältnissen – zugleich eine Rückbesinnung auf das Individualvertragsrecht. *Neue Juristische Wochenschrift*, 1994/7, 3054–3058. o.
- LEHOCZKYNE KOLLONAY CSILLA: Kezdeti lépések a foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlatában. *Fundamentum*, 1998/4, 91–95. o.
- LEHOCZKYNE KOLLONAY CSILLA (szerk.): *A magyar munkajog I–II*. Budapest, 1999, Kulturtrade Kiadó.
- LEHOCZKYNE KOLLONAY CSILLA: Alkotmányos alapelvek a munkajogi szabályozásban [Gzúcz Ottó – Szabó István (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás, Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára*]. Miskolc, 2002, Bíbor Kiadó, 276–295. o.
- LEIGH, IAN: Horizontal Rights, the Human Rights Act and privacy, Lessons from the Commonwealth? *International and Comparative Law Quarterly*, 1999, 57–87. o.
- LEISNER, WALTER: *Grundrechte und Privatrecht*. München, 1960, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- LEISNER, WALTER: *Sozialbindung des Eigentums*. Berlin, 1972, Duncker & Humblot.
- LENAERTS, KOEN – de SMIJTER, EDDY: A „bill of rights” for the European Union. *Common Market Law Review*, 2001, 273–300. o.
- LENIA, SAMUEL: *Fundamental social rights – Case law of the European Social Charter*, Brussels, 2002, Council of Europe.
- LENZ, CARL OTTO: *EG-Vertrag*. Köln–Basel–Genf–München, 1999, Helbing & Lichtenhahn.
- LEPKE, ACHIM: *Der Anspruch auf Beschäftigung*. Berlin, 1966, Freie Universität, Dissertation.
- LERCHE, PETER: *Übermaß und Verfassungsrecht*. Köln, 1961, Heymann.
- LERCHE, PETER: Grundrechtswirkungen im Privatrecht. Einheit der Rechtsordnung und materielle Verfassung [in Böttchner, Reinhard – Hueck, Götz – Jähnke, Burkhard (Hrsg.): *Festschrift für Walter Odersky zum 65. Geburtstag am 17. Juli 1996*]. Berlin, 1996, Walter de Gruyter, 215–232. o.
- LETOURNEUX, VERONIQUE: *The working conditions of self-employed in the European Union*. Dublin, 1997, European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.



- LEVENTIS, GEORG: *Tarifliche Differenzierungsklauseln nach dem Grundgesetz und dem Tarifvertragsgesetz*. Berlin, 1974, Duncker & Humblot.
- LEVINE, MARTIN LYON: *Age discrimination and the mandatory retirement controversy*. Baltimore, 1988, The John Hopkins University Press.
- LEWIS, P. THOMAS: The meaning of the state action. 60 *Columbia Law Review*, 1959, 1083–1123. o.
- LIEB, MANFRED: „Unternehmerähnliche Arbeitnehmer“. *Zeitschrift für vergleichende Rechtswissenschaft*, 1976/3, 276–304. o.
- LIISBERG, JONAS BERING: Does the EU Charter of Fundamental Rights Threaten the supremacy of community law? *Common Market Law Review*, 2001, 1171–1199. o.
- LIPPMANN, WALTER: *A közjó filozófiája*. Budapest, 1993, Bagolyvár Könyvkiadó.
- LOCKE, JOHN: *Two Treatises of Government: In the former, The False Principle and Foundation of Sir Robert Filmer; and His Followers Are Detected and Overthrown: The Latter, Is an Essay Concerning the Original, Extent and End of Civil Government*, London, 1690, Printed for Awnsham Churchill, at the Black Swan in Ave-Mary-Lane, by Amen Corner
- LOEBENSTEIN, EDWIN: Soziale Grundrechte und die Frage ihrer Justitiabilität [in Martinek, Oswin (Hrsg.): *Arbeitsrecht und soziale Grundrechte, FS Hans Floretta*]. Wien, 1983, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 211–235. o.
- LOENEN, TITIA – RODRIGUES, PETER R. (eds.): *Non-discrimination law: comparative perspectives*. The Hague – London – Boston, 1999, Kluwer Law International.
- LOEWENSTEIN, KARL: *Verfassungsrecht und Verfassungspraxis der Vereinigten Staaten*. Berlin–Göttingen–Heidelberg, 1959, Springer Verlag.
- LORD LESTER OF HERNE HILL – PANNICK, DAVID: *Human rights law and practice*. London, 1999, Butterworths.
- LOTMAR, PHILIPP: *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches*. Leipzig, 1902, Duncker & Humblot.
- LOURIE, JULIA: *Trade union recognition*. House of Commons Library, Research Paper 00/55, May 2000.
- LÖW, KONRAD: *Die Grundrechte*. München, 1977, Verlag Dokumentation.
- LÖWISCH, MANFRED: Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung und Koalitionsverbandsrecht [in Richardi, Reinhard – Wlotzke, Otfried (Hrsg.): *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 3.*]. München, 1993, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- LÖWISCH, MANFRED: Schutz der Selbstbestimmung durch Fremdbestimmung. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1996/2, 293–318. o.
- LÖWITH, KARL: *Das Individuum in der Rolle der Mitmenschen, Ein Beitrag zur anthropologischen Grundlegung der ethischen Probleme*. München, 1928, Drei Masken Verlag.
- LUBER, SILVIA: *Berufliche Selbständigkeit im Wandel; Ein empirischer Vergleich der sozialen und wirtschaftlichen Struktur Selbständiger in Deutschland und Großbritannien*, Inauguraldissertation, 2003, Mannheim.
- LUHMAN, NIKLAS: *Grundrechte als Institution*. Berlin, 1999, Duncker & Humblot.
- LUKÁCS ÉVA: A munkavállalók szabad mozgása [in Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*]. Budapest, 1996, SZCSM, 57–71. o.
- LYON-CAËN, GÉRARD: La réforme du licenciement travers la loi du 13 juil 1973. *Droit Social*, 1973/19, 493–497. o.



- LYON-CAËN, GÉRARD: Les travailleurs et les risques économiques. *Droit Social*, 1974, 47-47. o.
- LYON-CAËN, ANTOINE: *Droit communautaire marché v.s. Europe sociale*. Berlin, 2008, Symposium BMAS.
- MADSEN, KONGSH J: The Danish model of 'flexicurity' – a paradise with some snakes. Brussels, 2002, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- MARITAIN, JACQUES: *The rights of man and natural law*. London, 1944, G. Bles.
- MARKENISIS, BASIL – JOHNSTON, ANGUS – DEAKIN, SIMON: *Tort Law*. Oxford, 2003, Clarendon Press.
- MARKENISIS, BASIL: Comparative law – a subject in search of an audience. *The Modern Law Review*, 1990/1, 1-21. o.
- MARSHALL, THOMAS HUMPREY: *Class, citizenship and social development*. New York, 1964 Doubleday.
- MARTINEK, OSWIN: Angemessene Arbeitsbedingungen als soziale Grundrechte [in Martinek, Oswin (Hrsg.): *Arbeitsrecht und soziale Grundrechte, FS Hans Floretta*]. Wien, 1983, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 237-269. o.
- MARTON GÉZA: *A római magánjog elemeinek tankönyve – Institúciók*. Budapest 1963, Tankönyvkiadó.
- MASCHMANN, FRANK: *Arbeitsverträge und Verträge mit Selbständigen. Rechtliche Qualifizierung von Dienstleistungsverhältnissen als Abgrenzungs- und Einordnungsproblem*. Berlin, 2001, Duncker & Humblot-Verlag.
- MATSCHER, FRANZ (ed.): *Die Durchsetzung wirtschaftlicher und sozialer Grundrechte; The implementation of economic and social rights: national, international, and comparative aspect; eine rechtsvergleichende Bestandsaufnahme*. Kelh am Rhein – Arlington, 1991, N. P. Engel.
- MAUNZ, THEODOR – DÜRIG, GÜNTER: *Grundgesetz (Kommentar)*. München, 1993, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- MAURER, HARTMUT: *Allgemeines Verwaltungsrecht*. München, 1990, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- MAYER-MALY, THEODOR: Arbeitsrecht und Privatrechtsordnung. *Juristenzeitung*, 1965/1, 205-209. o.
- MAYER-MALY, THEODOR: Sozialpartnerparität als Verfassungsgebot [in *Gedächtnisschrift Hans Peter*]. Berlin – Heidelberg – New York, 1967, Springer Verlag.
- MAYER-MALY, THEODOR: *Österreichisches Arbeitsrecht*, Wien, 1970, Springer.
- MAYER-MALY, THEODOR: Römische Grundlage der modernen Arbeitsverträge. *Recht der Arbeit*, 1974/4, 279-291. o.
- MAYER-MALY, THEODOR: *Locatio conductio (Eine Untersuchung zum klassischen römischen Recht)*. Berlin, 1982, Duncker & Humblot.
- MAYER-MALY, THEODOR – MARHOLD, FRANZ: *Österreichisches Arbeitsrecht, I-II*. Wien – New York, 1991, Springer Verlag.
- MAYNE, SUSAN – MALYON, SUSAN: *Employment law in Europe*, London 2001, Butterworths.
- MAYR, KLAUS – MOZET, PETER: *Der Kündigungsschutz in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union*. Linz, 1996, ISW.
- MAZEAUD, ANTOINE: *Droit du travail*. Paris, 2008 LGDJ
- MAZOTTA, ORONZO: *Il licenziamenti*. Milano, 1992, Giuffrè.
- McCALLUM, RONALD – STEWARD, ANDREW: Employee loyalty in Australia. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999 Winter, 155-184. o.



- McCARTHY, WILLIAM EDWARD JOHN: *The closed shop in Britain*. Oxford, 1964, Blackwell.
- McCOLGAN, AILEEN: *Discrimination law*. Oxford–Portland, 2005, Hart Publishing.
- McCRUDDEN, CHRISTOPHER: Institutional discrimination. *Oxford Journal of Legal Studies*, 1975/4, 303–367. o.
- McGARITY, THOMAS – SCHROEDER, P. ELINOR: Risk-oriented employment screening. *Texas Law Review*, 1981/6, 999–1076. o.
- McMULLEN, JOHN: *Business transfers and employee rights*. London, 1992, Butterworths.
- MEDICUS, DIETER: *Schuldrecht I, Allgemeiner Teil*. München, 1988, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- MEDICUS, DIETER: Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im deutschen Privatrecht. *Archiv für Zivilistische Praxis*, 192 (1997), 35–70. o.
- MEISSINGER, HERMANN: Die Fernwirkung der Tarifverträge durch Allgemeinverbindlichkeit. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1921, 129–144. o.
- MENGER, ANTON: *Das Recht auf den vollen Arbeitsvertrag in geschichtlicher Darstellung*. Stuttgart–Berlin, 1910, Cotta.
- MENGONI, LUIGI: *Il contratto di lavoro*. Milano, 2004, V&P.
- MENZE, SANDRA: *Das Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang*. Frankfurt a. M., 2000, Peter Lang Verlag.
- MERRILS, JOHN GRAHAM – ROBERTSON, ARTHUR HENRY: *Human rights in Europe: a study of the European Convention on Human Rights*. Manchester, 2001, University Press.
- MERZ, HANS: *Privatautonomie heute – Grundsatz und Rechtswirklichkeit*. Karlsruhe, 1970, C. F. Müller Juristischer Verlag.
- MESSNER, JOHANNES: *Die soziale Frage der Gegenwart*. Innsbruck, 1934, Tyrolia.
- MESTMÄCKER, ERNST-JOACHIM: *Wandlungen in der Verfasstheit der Europäischen Gemeinschaft*. Bielefeld, 2000, Universität Bielefeld.
- MEYER, DIRK: Die Sozialcharta als Gegenstück zum EG-Binnenmarkt? *Wirtschaftsdienst*, 1990/X, 519–522. o.
- MEYER, JÜRGEN (Hrsg.): *Kommentar zur Charta der Grundrechte der Europäischen Union*. Baden-Baden, 2003, Nomos Verlagsgesellschaft.
- MIGSCH, ERWIN: *Die absolut geschützte Rechtsstellung der Arbeitnehmer*. München–Salzburg, 1972, Wilhelm Fink Verlag.
- MILL, JOHN STUART: *On liberty*. London, 1982, Penguin Classics.
- MILTON, JOHN: *Areopagitica*. Montana, 2004, Kessinger Publishing.
- MIRANDOLA, GIOVANNI PICO DELLA: *Oratio de hominis dignitate. La dignità dell'uomo*, www.picodellamirandola.it.
- MITSCHKE, JÖRG-MICHAEL: *Treuepflichtverstoß und Kündigung unter besonderer Berücksichtigung der Rechtslage im Tendenzbetrieb*. Konstanz, 1979, Univ. Diss.
- MOHN, ASTRID SYBILLE: *Der Gleichheitssatz im Gemeinschaftsrecht*. Kehl–Straßburg–Arlington, 1990, N. P. Engel Verlag.
- MOLITOR, ERICH: *Das Wesen des Arbeitsvertrages*. Leipzig, 1925, Deichert.
- MOLL, WILHELM: Altersgrenzen am Ende? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1994/8, 499–501. o.
- MORIN, MARIE-LAURE: *Le droit des salariés la négociation collective, principe général du droit*. Paris, 1994, LGDJ (Bibliothèque de droit social 27).



- MORRIS, ANNE – NOTT, SUSAN: *Working women and the law: equality and discrimination in theory and in practice*. London, 1991, Routledge.
- MORRIS, S. GILLIAN: Fundamental rights: exclusion by agreement? *Industrial Law Journal*, 2001/3, 49–71. o.
- MORRIS, S. GILLIAN: *Temporary agency work in England* [in *Blanpain, Roger – Graham, Ronnie: Temporary agency work and the information society*]. Brussels, 2004, Kluwer Law International.
- MORRIS, S. GILLIAN – ARCHER, THIMOTHY: *Collective labour law*. Oxford, 2000, Hart Publishing.
- MÖSCH, REINHOLD: *Gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Arbeitskampfrecht*. Pfaffenweiler, 1991, Centaurus Verlagsgesellschaft.
- MOSER, BERTHOLD: *Die Europäische Menschenrechtskonvention und das bürgerliche Recht, zum Problem der Drittwirkung von Grundrechten*. Wien, 1972, Manzsche Verlag.
- MOUTON, JEAN-DENIS: *La citoyenneté de l'Union: passé et avenir*. Saarbrücken, 1996, Europa-Institut.
- MUHL, J. CHARLES: The employment-at-will doctrine: three major exceptions. *Monthly Labor Review*, 2001, January, 3–11. o.
- MURPHY F. WALTER: Az alkotmányértelmezés művészete (Bevezető ismertetés) [in *Paczolay Péter (szerk.): Alkotmánybíráskodás – alkotmányértelmezés*]. Budapest, 2003, Rejtjel Kiadó. [Az eredeti kiadás: *The art of constitutional interpretation. A preliminary showing. In M. Judd Harmon (ed.): Essays on the Constitution of the United States*. Port Washington, 1978, Kennikat Press.]
- MÜLLER, JÖRG PAUL: *Die Grundrechte der Verfassung und der Persönlichkeitsschutz des Privatrechts*. Bern, 1964, Stämpfli.
- MÜLLER, JÖRG PAUL: Soziale Grundrechte in der Verfassung? *Zeitschrift für Schweizerisches Recht*, 1973, 681–693. o.
- MÜLLER, JÖRG PAUL: *Grundrechte in Schweiz: in Rahmen der Bundesverfassung von 1999, der Uno-Pakte und der EMRK*. Bern, 1999, Stämpfli.
- MÜNCH, VON INGO – KUNIG, PHILIP: *Grundgesetz Kommentar*. München, 1992, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- MÜNCH, VON INGO – CODERACH, SALVADOR PABLO – RIBA, JOSEP FERRERI: *Zur Drittwirkung der Grundrechte*. Frankfurt am Main, 1998, Peter Lang.
- MÜNCH, VON INGO: Antidiskriminierungsgesetz – notwendig oder überflüssig? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1999/4, 260–262. o.
- NAGY LÁSZLÓ: *A munkabérek jogi szabályozása a piacgazdaságokban*. Budapest, 1993, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- NAGY LÁSZÓ – WELTNER ANDOR (szerk.): *A Munka Törvénykönyve kommentárja I – II*. Budapest 1978, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- NATELSON, ROBERT: The general welfare clause and the public trust: an essay in original understanding. *The University of Kansas Law Review*, 2003–2004, Vol. 52., 1–56. o.
- NATIONAL INDUSTRIAL CONFERENCE BOARD: *The closed shop*. New York, 1939, The Board.
- NEAL, C. ALAN: *Fundamental social rights at work in the European Community*. Dartmouth, 1999, Ashgate.
- NERKEN, IRA: A new deal for the protection of fourteenth amendment rights: challenging the doctrinal bases of the *civil rights causes* and state action theory. *Harvard Civil Rights – Civil Liberties Law Review*, 1977, 297–366. o.



- NETTESHEIM, MARTIN: Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union: Eine verfassungstheoretische Kritik. *Integration*, 2002/1, 35–48. o.
- NEUBECK, XENIA: *Die Europäische Sozialcharta und der Protokolle: Einfluß und Bedeutung der sozialrechtlichen Bestimmungen der Europäischen Sozialcharta auf das deutsche Recht und auf das Recht der Europäischen Union*. Frankfurt am Main, 2001, Univ. Diss.
- NEUMANN, FRANZ: Die Rechtsnatur der Verbindlichkeitserklärung. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1926, 353–368. o.
- NEUMANN, FRANZ: Das Arbeitsrecht in der modernen Gesellschaft. *Recht der Arbeit*, 1951/1, 1–5. o.
- NEUMANN LÁSZLÓ – PRUGBERGER TAMÁS (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás esete*. Miskolc, 2004, Novotny Alapítvány.
- NEUMANN, VÖLKER: Menschenwürde und Existenzminimum. *Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht*, 1995/7, 426–442. o.
- NEUVIANS, NICOLE: *Die arbeitnehmerähnliche Person*. Berlin, 2002, Duncker & Humblot.
- NICKEL, W. JAMES: Is there a human right to employment? [in Werhane, Patricia – Gini, Al – Ozar, David (eds.): *Philosophical issues in human rights*]. New York, 1986, Random House, 249–259. o.
- NIKISCH, ARTHUR: *Die Grundformen des Arbeitsvertrags und der Anstellungsvertrag*. Berlin, 1926, Hobbing.
- NIKISCH, ARTHUR: Die Eingliederung und ihre Bedeutung für das Arbeitsrecht. *Recht der Arbeit*, 1960/1, 1–5. o.
- NIPPERDEY, HANS CARL: Mindestbestimmungen und günstigere Arbeitsbedingungen nach dem AOG (Ordnungsprinzip und Leistungsprinzip) [in *Die Kölner Rechtswissenschaftlichen Fakultät (Hrsg.): Festschrift für Heinrich Lehmann zum sechzigsten Geburtstag*]. Berlin, 1937, Weidmann, 257–269. o.
- NIPPERDEY, HANS CARL: Gleicher Lohn der Frau für gleiche Leistung. *Recht der Arbeit*, 1950/4, 221–255. o.
- NIPPERDEY, HANS CARL: *Gleicher Lohn der Frau für gleiche Leistung (Rechtsgutachten)*. Köln, 1951, Bund Verlag.
- NIPPERDEY, HANS CARL: Die Würde des Menschen [in *Neumann, F. L. – Nipperdey, Hans Carl – Scheuner, Ulrich (Hrsg.): Die Grundrechte, Bd. II.*]. Berlin, 1954, Duncker & Humblot.
- NIPPERDEY, HANS CARL: *Grundrechte und Privatrecht*. Krefeld, 1961, Scherpe.
- NOLL, GERHARD: *Der Tendenzbetrieb in arbeitsrechtlicher und verfassungsrechtlicher Sicht*. Köln, 2001, Bund Verlag.
- NOWAK, ALFONS: *Die EWG-Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (sogenannte Vredeling-Richtlinie): und ihr Verhältnis zum Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland*. Heidelberg, 1985, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft.
- NOWITZ, TANIA: *International und European protection of the right to strike*. Oxford, 2003, Oxfords Monographs on Labour Law.
- NYERS REZSŐ: Visszapillantás az 1968-as reformra. *Valóság*, 1988/8, 9–26. o.
- OAKLEY, JAMES: Employee Duty of Loyalty – A Canadian Perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999 Winter, 185–204. o.
- OESTREICH, GERHARD: *Geschichte der Menschenrechte und Grundfreiheiten im Umriß*. Berlin, 1978, Duncker & Humblot.



- OETKER, HARTMUT: Arbeitsrechtlicher Bestandsschutz und Grundrechtsordnung. *Recht der Arbeit*, 1997/1, 9–21. o.
- OGRIS, WERNER: Geschichte des Arbeitsrechts vom Mittelalter bis in das 19. Jahrhundert. *Recht der Arbeit*, 1967/4, 64–75. o.
- OLSHAUSEN, von HENNING: Menschenwürde und Grundgesetz: Wertabsolutismus oder Selbstbestimmung? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1982/10, 2221–2224. o.
- ORLANDINI, GIOVANNI: Trade union rights and market freedoms: the European Court of Justice sets out the rules. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, [Vol. 29.] 2009, 573–604. o.
- OVEY, CLARE – WHITE, ROBIN: *The European Convention on Human Rights*. Oxford, 2002, University Press.
- ÖHLINGER, THEO: Soziale Grundrechte [in Martinek, Oswin (Hrsg.): *Arbeitsrecht und soziale Grundrechte, FS Hans Floretta*]. Wien, 1983, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 271–287. o.
- PACHE, ECKHARD: Die Europäische Grundrechtscharta – ein Rückschritt für den Grundrechtsschutz in Europa? *Europarecht*, 2001, 475–494. o.
- PAINE, THOMAS: *Az ember jogai*. Budapest, 1995, Osiris – Readers International.
- PAINE, THOMAS: *The rights of man*. The University of Adelaide Library Electronic Text Collection, 1998.
- PALLASCH, ULRICH: *Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers*. Heidelberg, 1993, Verlag Recht und Wirtschaft.
- PALMER, C. ROBERT: The parameters of constitutional reconstruction: *Slaughterhouse, Cruikshank*, and the fourteenth amendment. *University of Illinois Law Review*, 1984, 739–774. o.
- PANNICK, DAVID – LESTER, ANTHONY: The impact of the Human Rights Act on the private law: the knight's move *Law Quarterly Review*, 2000, 380–386. o.
- PANOSCH, MARTIN: *Meinungsfreiheit und Treuepflicht*. Wien, 1993, VWGÖ.
- PAP DEZSŐ – SZIRTES ARTUR (és mások): *Bíráló megjegyzések a Polgári Törvénykönyv törvényjavaslatáról*. Budapest, 1914, Franklin-Társulat Bizománya.
- PAPIER, HANS-JÜRGEN: Einführung neuer Techniken – Verfassungsfragen zur Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmung. *Neue Juristische Wochenschrift*, 1987/17, 988–994. o.
- PASCAL, HECTOR: Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union [in Bröhmer, Jürgen (Hrsg.): *Der Grundrechtsschutz in Europa (Wissenschaftliches Kolloquium aus Anlass des 65. Geburtstages von Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. mult. Georg Ress)*]. Baden-Baden, 2002, Nomos Verlagsgesellschaft, 180–204. o.
- PECHMAN, LOUIS: Balancing customer preference with employees rights. *New York Law Journal*, 1997/8, 26. August (Berke-Weiss&Pechmann Attorneys at Law).
- PEDRAZZOLI, MARCELLO (ed.): *Lavoro subordinati e dintorni: Comparazione e prospettive*. Bologna, 1989, Il Mulino.
- PEFFER, RODNEY: A defense of rights to well-being [in Werhane, Patricia – Gini, Al – Ozar, David (eds.): *Philosophical issues in human rights*]. New York, 1986, Random House, 417–425. o.
- PÉLLISIER, JEAN: *La réforme du licenciement*. Paris, 1973, Dalloz.
- PÉLLISIER, JEAN: La fonction syndicale dans l'entreprise. *Droit Social*, 1984/41.
- PÉLLISIER, JEAN: La ceuse économique du licenciement. *RJS*, 1992.
- PÉLLISIER, JEAN – SUPIOT, ALAIN – JEAMMAUD, ANTOINE: *Droit du travail*. Paris, 2002, Dalloz.



- PERELMAN, CHAIM: *Justice, law and argument: essays on moral and legal reasoning*. Dordrecht-London, 1980, Reidel.
- PERETTI, TERRI: Constructing the state action doctrine. *Law & Social Inquiry*, 2006/2, 273–310. o.
- PERETTI, TERRI: *Construction the state action doctrine*. Working Paper, 2007 Annual Meeting of the American Political Science Association, Chicago, Illinois, 2007.
- PERGOLESI, FERUCCIO: *Introduzione al diritto del lavoro*. Padua, 1958, Cedam-Casa.
- PERNECZKY BÉLA: *A kollektív munkaszerződés*. Budapest, 1938, Grill Károly Könyvkiadóvállalata.
- PERNICE, INGOLF: Europäische Grundrecht-Charta und Konventsverfahren – Zehn Thesen zum Prozess der europäischen Verfassung nach Nizza. *Integration*, 2001/2, 194–197. o.
- PERULLI, ADALERTO: *Economically dependent, quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*. Luxembourg, 2003, Commission.
- PESCATORE, PIERRE: The doctrine of „direct effect”: an infant disease of Community Law. *European Law Review*, 1983, June, 155–177. o.
- PETERS, HANS: *Geschichtliche Entwicklung und Grundfragen der Verfassung*. Berlin, 1969, Springer.
- PETERSMANN, ERNST ULRICH: Time for integrating human rights into the law of worldwide organisations; lessons from European Integration Law for Global Integration Law. *NYU School of Law, Jean Monnet Center, Working Papers*, 2001/7.
- PETZOLD, HERBERT: *Die Rolle der Europäischen Menschenrechtskonvention für den europäischen Einigungsprozeß*. Saarbrücken, 1989, Europa-Institut.
- PHILLIPSON, GAVIN: The Human Rights Act, „horizontal effect” and the common law: a bang or a whimper? *Modern Law Review*, 1999, November, 824–849. o.
- PHILLIPSON, GAVIN – FENWICK, HELEN: Public protest, the Human Rights Act and judicial responses to political expression. *Public Law*, 2000, 625–648. o.
- PICCININNO, SILVANO: La tutela dei lavoratori nel caso di trasferimento di azienda nell’ordinamento italiano. *Diritto del Lavoro*, 1992, 149 – 156. o.
- PICKER, EDUARD: *Die Regelung „der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen” – Vertragsprinzip oder Kampfprinzip?* Köln, 1988, Carl Heymanns Verlag.
- PIEPER, JOSEF: Az igazságosság (in *Szociális etika, Szöveggyűjtemény*). Szeged, 1955.
- PIEPER, RAINER: *Das gewerkschaftliche Streikrecht in den Grenzen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes*. Kassel, 1986, Mikrofisch.
- PIETZKER, JOST: Die Rechtsfigur des Grundrechtsverzicht. *Der Staat*, 1978 (17), 527–542. o.
- PIETZKER, JOST: Drittwirkung – Schutzpflicht – Eingriff [in Hartmut Maurer (Hrsg.): *Das akzeptierte Grundgesetz, FS für Günter Dürig zum 70. Geburtstag*]. München, 1990, C. H. Beck’sche Verlagsbuchhandlung, 344–362. o.
- PIPKORN, JÖRG: The legal framework of employee participation methods at national and international level and particularly within the European Community. *Economic and Industrial Democracy (SAGE, London and Beverly Hills)*, Vol. 1 (1980), 99–123. o.
- PIRENNE, HENRY: *A középkori gazdaság és társadalom története*. Budapest, 1983, Gondolat.



- PLANDER, HARRO: Arbeitsrecht: Instrument zur Verwirklichung von Grundrechten der Arbeitnehmer [in Däubler, Wolfgang (Hrsg.): *Arbeit und Recht Festschrift für Albert Gnade zum 65. Geburtstag*]. Köln, 1992, Bund Verlag, 79–93. o.
- PLANITZ, HANS – BUYKEN, THEODOR: *Bibliographie zur deutschen Rechtsgeschichte*. Frankfurt am Main, 1952, Klostermann.
- PLOTZ, MANFRED – TÓTH HILDA (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, Tanulmánykötet*, Miskolc, 2001, Novotny Kiadó.
- PLOZAY, MARK A.: The early reception of John Locke's *Two Treatises of Government*: 1688–1702. *The Hanover Historical Review*, Spring, 1999, Volume 7, 1–8. o.
- PODLECH, ADALBERT: *Gehalt und Funktion des allgemeinen verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes*. Berlin, 1971, Duncker & Humblot.
- PODLECH, ADALBERT: Würde der Menschen, Kommentar zu Art 1,1, GG [in Azvola, Axel u. a.: *Kommentar zum Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Reihe Alternativkommentare, Hrsg.: Wassermann, Rudolf)*]. Neuwied, 1984.
- POLAKIEWICZ, JÖRG: Soziale Grundrechte und Staatszielbeziehungen in den Verfassungsordnungen Italiens, Portugals und Spanien. *Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht*, 1994/54, 2, 340–391. o.
- POLIVKA, ANNE – NARDONE, THOMAS: On the definition on contingent work. *Monthly Labour Review*, 1989/112, 9–15. o.
- POLLAK, H. LOUIS: Racial discrimination and judicial integrity: a reply to professor Wechsler. *University of Pennsylvania Law Review*, 108, 1959, 1, 1–35. o.
- POPP, GERFIED: Arbeitnehmer und Freie Mitarbeiter. *Monatschrift für Deutsches Recht*, 1998, 18–21. o.
- POSNER, RICHARD: The right to privacy. *Georgia Law Review*, 1978/3, 393–422. o.
- POTHOFF, HEINZ: *Probleme des Arbeitsrechts*. Jena, 1912, Diederichs.
- PREIS, ULRICH: *Prinzipien des Kündigungsrechts bei Arbeitsverhältnissen*. München, 1987, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- PREIS, ULRICH: *Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht*. Neuwied, 1993, Luchterhand.
- PREIS, ULRICH – BÜTEFISCH, WILKA: *Arbeitsrecht als Gegenstand des Gemeinschaftsrechts – das Europäische Arbeitsrecht* [in Oetker, Hartmut – Preis, Ulrich (Hrsg.): *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (EAS), Rechtsvorschriften, Systematische Darstellung, Entscheidungssammlung, Loseblattausgab*]. Heidelberg, 1994, Forkel Verlag.
- PROSPERITTI, UBALDO: *La posizione professionale del lavoratore subordinato*, Milano, 1958, Giuffrè.
- PRUGBERGER TAMÁS – PLOETZ, MANFRED: *Magyar és európai munkajog*. Budapest, 1994, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- PRYOR, JOHNSON ELISABETH: Employment discrimination and private clubs: What is bona fide private membership club? *Labor Law Journal*, 1995/10, 632–635. o.
- QUINN, THOMAS: State action: pathology and a proposed cure. *California Law Review*, 64, 1976, 146–179. o.
- RABELLO, ALFREDO MORDECHAI – SARCEVIC, PETAR (eds.): *Freedom of contract and constitutional law*. Jerusalem, 1998, The Hebrew University of Jerusalem.



- RADNAY JÓZSEF (szerk.): *Munkajogi Kézikönyv*. Budapest, 1989, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- RADNAY JÓZSEF [1990a]: A sztrájk egyes kérdései a külföldi jogrendszerekben. *Munkaügyi Szemle*, 1990/5, 30–40. o.
- RADNAY JÓZSEF [1990b]: A magyar sztrájk-törvény. *Magyar Jog*, 1990/12, 993–1006. o.
- RADNAY JÓZSEF: A sztrájkok és a sztrájk-törvény a bírósági gyakorlatban. *Gazdaság és Jog*, 1995/2, 3–5. o.
- RADNAY JÓZSEF: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra*. Budapest, 1998, Kézirat.
- RADNAY JÓZSEF (szerk.): *Munkajog 1995–1998. Munkajogi döntvénytár*. Budapest, 1999, HVG-Orac.
- RADNAY JÓZSEF: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra [in *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*]. Miskolc, 2001, Novotni Kiadó, 253–276. o.
- RAMM, THILO: *Die Freiheit der Willensbildung*. Stuttgart, 1960, Fischer.
- RAMM, THILO: Der Begriff des Arbeitskampfs. *Archiv für Zivilistische Praxis*, 1961/4–5, (160) 336–365. o.
- RAMM, THILO: Die Arbeitsverfassung der Bundesrepublik Deutschland. *Juristenzeitung*, 1977/1, 1 – 6. o.
- RAMM, THILO: Gewerkschaften und Arbeitsrecht während des Kaiserreichs. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1995/3, 581–607. o.
- RAPHAEL, DAVID DAICHES: *Political theory and the rights of man*. London, 1967, Macmillan.
- RATH, MICHAEL: *Die Garantie des Rechts auf Arbeit*. Göttingen, 1974, Schwartz.
- RAWLS, JOHN: *Az igazságosság elmélete*. Budapest, 1997, Osiris.
- RAY, JEAN-EMMANUEL – ROJOT, JACQUES: Loyalty and non-competition in France. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999, Winter, 225–236. o.
- REBHAHN, ROBERT [2008a]: Grundrechte und Grundfreiheiten im kollektiven Arbeitsrecht vor dem Hintergrund der neuen EuGH-Rechtsprechung, Symposium BMAS, Berlin, 2008
- REBHAHN, ROBERT [2008b]: Grundfreiheit vor Arbeitskampf – der Fall Viking. *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*, 2008/3, 109–117. o.
- REBHAHN, ROBERT: Die Zukunft der Kollektivautonomie in Europa – Tarifautonomie im Rechtsvergleich. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1/2010, 62–87. o.
- REHBINDER, MANFRED: Status – Kontrakt – Rolle; Wandlungen der Rechtsstruktur auf dem Wege zur offenen Gesellschaft [in *Berliner FS für Ernst Hirsch*]. Berlin, 1968, Duncker & Humblot, 140–169. o.
- REICH, CHARLES: The new property. *Yale Law Journal*, 1964, 733–787. o.
- REICH, CHARLES: Individual rights and social welfare: the emerging legal issues. *Yale Law Journal*, 1964–1965, 1245–1257. o.
- REICH, NORBERT: *Bürgerrechte in der Europäischen Union*. Baden-Baden, 1999, Nomos Verlagsgesellschaft.
- REICHOLD, HERMANN: *Betriebsverfassung und Sozialprivatrecht: historisch-dogmatische Grundlagen von 1848-bis zur Gegenwart*. München, 1995, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- REIDY, AISLING – HAMPSON, FRANCOISE – BOYLE, KEVIN: Gross violations of human rights: invoking the European Conventions of Human Rights in the



- Case of Turkey. *Netherlands quarterly of human rights*, 1997, Vol. 15. no. 2., 161–173. o.
- REINECKE, GERHARD: Kontrolle Allgemeiner Arbeitsbedingungen nach dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz. *Der Betrieb*, 2001, 583–587. o.
- REMMERT, ANDREAS: *Meinungsfreiheit im Arbeitsrecht der Vereinigten Staaten von Amerika und der Bundesrepublik Deutschland*. Köln, 1990, Universität Köln.
- REMMERT, BARBARA: *Verfassungs- und verwaltungsrechtsgeschichtliche Grundlagen des Übermaßverbotes*. Heidelberg, 1995, C. F. Müller Juristischer Verlag.
- RENGELING, HANS-WERNER: *Grundrechtsschutz in der Europäischen Gemeinschaft (Bestandsaufnahme und Analyse der Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofs der Grundrechte als allgemeine Rechtsgrundsätze)*. München, 1993, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- RENZ, JEFFREY: What spending clause (or the president's paramour): an examination of the views of Hamilton, Madison, and story on Article I, Section 8, Clause 1 of the United States Constitution. *The John Marshall Law Review*, 1999–2000, Vol. 33. 81–144. o.
- Report of the Expert Group on Fundamental Rights: Affirming Fundamental Rights in the European Union Time to Act*. Brussels, 1999, European Commission, Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
- REUTER, DIETER: *Die Stellung des Arbeitsrechts in der Privatrechtsordnung*. Göttingen, 1989, Vandenhoeck und Ruprecht.
- REUTER, DIETER: Das Verhältnis von Individualautonomie, Betriebsautonomie und Tarifautonomie. *Recht der Arbeit*, 1991/4, 193–204. o.
- REUTER, DIETER: Der praktische Nutzung der Rechtsgeschichte für das kollektive Arbeitsrecht [in Eckert, Jörn (Hrsg.): *Der praktische Nutzen der Rechtsgeschichte*]. Heidelberg, 2003, C. F. Müller Juristischer Verlag, 409–242. o.
- RICHARDI, REINHARD: *Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses*. München, 1968, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- RICHARDI, REINHARD: *Betriebsverfassung und Privatautonomie*. Berlin – New York, 1973, Walter de Gruyter.
- RICHARDI, REINHARD: Arbeitsrecht und Zivilrecht. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1974/1, 1–27. o.
- RICHARDI, REINHARD: Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb. *Der Betrieb*, 1978/8, 1736–1743. o.
- RICHARDI, REINHARD: Die Rechtsstellung der Gewerkschaften im Betrieb [in Mayer-Maly, Theo (Hrsg.): *Arbeitsleben und Rechtspflege: Festschrift für Gerhard Müller*]. Berlin, 1981, Duncker & Humblot, 413–443. o.
- RICHARDI, REINHARD: Der Arbeitsvertrag im Zivilrechtssystem. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1988/7, 221–255. o.
- RICHARDI, REINHARD: *Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetze [Staudinger BGB]*. Berlin, 1989, Walter de Gruyter.
- RICHARDI, REINHARD: Prinzipien de Grundrechtsschutzes im Arbeitsverhältnis im deutschem Recht [in Arbeit, Recht und Gesellschaft, FS Walter Schwarz]. Wien, 1991, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 781–800. o.
- RICHARDI, REINHARD: Das Arbeitsrecht als Teil der sozialen Ordnung [in Münchener Handbuch Arbeitsrecht]. München, 1992, Bd. I. 1–54. o.



- RICHARDI, REINHARD: Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht oder Teil des allgemeinen Zivilrechts [in FS für Alfred Söllner zum 70. Geburtstag]. München, 2000, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 957–972. o.
- RICHARDI, REINHARD [2002a]: Leistungsstörungen und Haftung im Arbeitsverhältnis nach dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2002, 1004–1008. o.
- RICHARDI, REINHARD [2002b]: Gestaltung der Arbeitsverträge durch Allgemeine Geschäftsbedingungen nach dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2002, 1057–1061. o.
- RICHARDI, REINHARD: *Arbeitsrecht in der Kirche: staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht*. C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 2003, München.
- RICHARDS, DAVID: Constitutional legitimacy and constitutional privacy. *New York University Law Review*, 1986/6, 800–862. o.
- RIDDER, HELMUT: Grundgesetz und Öffentlichkeitsarbeit [in Ruppert, Johann – Böhme, Wolfgang – Stein, Erwin (Hrsg.): *Freiheit und Verantwortung in Gesellschaft und Erziehung*]. Bad Homburg, 1969, Gehlen, 57–85. o.
- RIDDER, HELMUT: *Die soziale Ordnung des Grundgesetzes*. Opladen, 1975, Westd. Verlag.
- RITTER, GERHARD: *Arbeiterbewerbung im Wilhelmischen Reich*. Berlin, 1959, Colloquium Verlag.
- RITTNER, FRITZ: Mitbestimmung der Arbeitnehmer oder der Gewerkschaften? [in Hadding, Walter (Hrsg.): *Festschrift für Winfried Werner zum 65. Geburtstag am 17. Oktober 1984*]. Berlin, 1984, Walter de Gruyter, 729–742. o.
- RIVERO, JEAN – SAVATIER, JEAN: *Droit du travail*. Paris, 1986, Presses Universitaires de France.
- ROBSON, WHITE: Industrial law, 1885–1935. *Law Quarterly Review*, 51, 1935, 195–221. o.
- RODIÈRE, PIERRE: *Droit social de l'Union Européenne*. Paris, 1998, L. G. D. J.
- ROGERS, JAMES: *Six centuries of work and wages*. New York, 1884, G. P. Putnam's Sons.
- ROMÁN LÁSZLÓ: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*. Budapest, 1972, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- ROMÁN LÁSZLÓ: *A vállalati szervek joghelyzetének felvázolása*. Budapest, 1976, A „Szocialista vállalat kutatási főirány” keretében készült tanulmány.
- ROMÁN LÁSZLÓ: *A munkáltatói utasítás érvényessége és hatályossága*. Budapest, 1977, Akadémiai Kiadó.
- ROMÁN LÁSZLÓ: Kollektív jelleg az individuális munkajogviszonyban. *Jogtudományi Közlöny*, 1984/6, 306–316. o.
- ROMÁN LÁSZLÓ: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Budapest, 1989, Tankönyvkiadó.
- ROS, MIRKO: *Die unmittelbare Anwendbarkeit der Europäischen Menschenrechtskonvention: ein Beitrag zur Lehre der self-executing treaties*. Zürich, 1984, Schulthess.
- ROSENFELD, MICHAEL: Az emberi jogok és az alkotmány. *Világosság*, 1990, 8–9, 587–601. o.
- ROSENFELDER, ULRICH: *Der arbeitsrechtliche Status des freien Mitarbeiters; zugleich ein Beitrag zur Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffs unter besonderer Berücksichtigung der freien Mitarbeiter bei Hörfunk und Fernsehen*. Berlin, 1982, Duncker & Humblot.



- ROSENOW, JOACHIM – NASCHOLD, FRIEDER: *Die Regulierung von Altersgrenzen*. Berlin, 1994, Sigma.
- ROTH, WULF-HENNIG: Drittwirkung der Grundfreiheiten? [*in Due, Ole – Lutter, Marcus – Schwarze, Jürgen: Festschrift für Ulrich Everling, Band II.*]. Baden-Baden, 1995, Nomos Verlagsgesellschaft, 1231–1247. o.
- ROTSCHILD-SOURIAC, MARIE-ARMELLE: Le droit à la négociation et sa sanction. *Droit Social*, 1982, 729–734. o.
- ROTSCHILD-SOURIAC, MARIE-ARMELLE: *Les accord collectifs au niveau de l'entreprise, thèse*. Paris, 1986, Dalloz.
- Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965 – 68, Report (Donovan Report). London, 1969, Her Majesty's Stationery Office
- RÖSNER, HANS JÜRGEN: Beschäftigungspolitische Implikationen des Globalisierungsphänomens als Herausforderung für den Sozialstaat [*in Hauser, Richard (Hrsg.): Reform des Sozialstaats I.*]. Berlin, 1997, Duncker & Humblot, 11–43. o.
- RUBENFELD, JED: The right to privacy. *Harvard Law Review*, 1989/4, 737–807. o.
- RUFFERT, MATTHIAS: *Vorrang der Verfassung und Eigenständigkeit des Privatrechts*. Tübingen, 2001, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- RUMMEL, PETER (Hrsg.): *Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch*. Wien, 1992, Manz.
- RUNGGALDIER, ULRICH: Fragen der betrieblichen Arbeitnehmervertretung in Italien [*in Gamillscheg, Franz (Hrsg.): Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmer bei den Entscheidungen im Betrieb*]. Frankfurt, 1978, Alfred Metzner Verlag GmbH, 123–161. o.
- RUPP, HANS: Zum „Mephisto-Beschluß“ des Bundesverfassungsgerichts – ein methodologischer Nachtrag. *Deutsches Verwaltungsblatt*, 1972, 61–73. o.
- RUPP, HANS: Die Unterscheidung von Staat und Gesellschaft [*in Isensee, Josef (Hrsg.): Handbuch des Staatsrechts der Bundesrepublik Deutschland, Bd. I.*]. Heidelberg, 2003, Müller, 1187–1223. o.
- RUTHERGLEN, GEORGE: *Custom and usage as action under color of state law: an essay on the forgotten terms of section 1983*. Working Paper, 2002, University of Virginia School of Law.
- RÜFNER, WOLFGANG: Drittwirkung der Grundrechte – Versuch einer Bilanz [*in Peter Selmer – Ingo von Münch (Hrsg.): Gedächtnisschrift für Wolfgang Martens*]. Berlin – New York, 1987, Walter de Gruyter, 215–230. o.
- RÜFNER, WOLFGANG: Grundrechtskonflikte [*in Christian Starck (Hrsg.): Bundesverfassungsgericht und Grundgesetz*]. Tübingen, 1976, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 452–479. o.
- RÜMELIN, GUSTAV: *Dienstvertrag und Werkvertrag*. Tübingen, 1905, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- RÜTHERS, BERNDT (Hrsg.): *Arbeitsrecht und politisches System*. Frankfurt am Main, 1972, Peter Lang.
- SÄCKER, FRANZ-JÜRGEN [1972a]: Die Regelung sozialer Angelegenheiten im Spannungsfeld zwischen tariflicher und betriebsvereinbarungsrechtlicher Normsetzungsbefugnis. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1972/1, 41–56. o.
- SÄCKER, FRANZ-JÜRGEN [1972b]: *Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht*. Berlin, 1972, Duncker & Humblot.
- SÄCKER, FRANZ-JÜRGEN – OETKER, HARTMUT: *Grundlage und Grenzen der Tarifautonomie*. München, 1992, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.



- SAJÓ ANDRÁS: Természet – természetjog nélkül. Gondolatok Thomas Hobbes jogbölcseletéről. *Világosság*, 1979/11, 672–677. o.
- SAJÓ ANDRÁS: Az „emberi jogok” jogi haszontalanságairól és lehetetlenségeiről. *Világosság*, 1990/8–9, 573–579. o.
- SAJÓ ANDRÁS: *Jogosultságok*. Budapest, 1996, SENECA Kiadó.
- SAJÓ ANDRÁS: Szegényjogot – szegényjogon (Válasz a szociális jogok védelmére). *Világosság*, 1997/3, 70–79. o.
- SAJÓ ANDRÁS: A közérdek-fogalom (értelemadási kísérlet) (*in Van és legyen a jogban, Tanulmányok Peschka Vilmos 70. születésnapjára. Jog és Jogtudomány* 16). Budapest, 1999, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, MTA Jogtudományi Intézete, 239–267. o.
- SAJÓ ANDRÁS (szerk.): *Alkotmányosság a magánjogban*. Budapest, 2006, Complex.
- SALADIN, PETER: Grundrechtsreform in rechtsvergleichender Sicht [*in Adamovich, Ludwig – Pernthaler, Peter (Hrsg.): Auf dem Weg zur Menschenwürde und Gerechtigkeit, Festschrift für Hans R. Klecatsky*]. Wien, 1980, Braumüller, 841–872. o.
- SALADIN, PETER: *Grundrechte im Wandel. Die Rechtssprechung des schweizerischen Bundesgerichts zu den Grundrechten in seiner sich ändernden Umwelt*. Bern, 1982, Stämpfli.
- SALADIN, PETER: Grundrechte und Privatrechtsordnung. *Schweizerische Juristen-Zeitung*, 1988, 373–392. o.
- SALADIN, PETER – WILDHABER, LUCIUS (Hrsg.): *Der Staat als Aufgabe, Gedenkschrift für Max Imboden*. Basel, 1972, Helbing & Lichtenhahn.
- SAMUEL, LENIA: *Fundamental Social Right: Case-law of the European Social Charter*. Strasbourg, 2002, Council of Europe Publishing.
- SANDOZ, SUZETTE: Effets horizontaux des droits fondamentaux: Une redoutable confusion. *Schweizerische Juristen-Zeitung*, 1987, 214–242. o.
- SANSEVERINO, LUIS RIVA: *Il contratto individuale di lavoro*. Padova, 1958, Cedam.
- SANSEVERINO, LUIS RIVA: *Diritto del lavoro*. Padova, 1963, Cedam.
- SANTI, ROMANO: *Il diritto pubblico italiano*. Milano, 1988, Giuffrè.
- SARGEANT, MALCOLM: The employment equality (age) regulations 2006: A legitimisation of age discrimination in employment. *Industrial Law Journal*, 2006/3, 209–227. o.
- SÁRI JÁNOS: A gazdasági, szociális, kulturális jogok alkotmányos alapjai. *Acta Humana*, 1995, No 18–19., 186–203. o.
- SÁRI JÁNOS: Az állam mint Leviatán? Töprengések az állam társadalmi szerepvállalásáról a szociális jogok ürügyén. *Társadalmi Szemle*, 1996/6, 3–13. o.
- SÁRI JÁNOS: A szociális jogok és a szociális állam. *Jogtudományi Közlöny*, 1997/5, 217–220. o.
- SÁRI JÁNOS: *Alapjogok*. Budapest, 2000, Osiris.
- SÁRI JÁNOS: *Alapjogok*. Budapest, 2003, Osiris.
- SÁRKÖZY TAMÁS: A gazdasági alkotmányosság lehetőségéről és szükségességéről Magyarországon. *Valóság*, 1986/2, 1–19. o.
- SATVIDER, JUSS: Constitutionalising Rights without a Constitution: The British Experience under Article 6 of the Human Rights Act 1998. *Statute Law Review*, 2006, Vol. 27, No. 1., 1–32. o.
- SAVATIER, JEAN: Les attributions de délégués du personnel. *Droit Social*, 1993, 741–749. o.



- SCHAMBEK, HERBERT: *Grundrechte und Sozialordnung*. Berlin, 1969, Duncker & Humblot.
- SCHAUB, GÜNTER: *Arbeitsrecht-Handbuch*. München, 2002, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- SCHIEFER, BERNDT: Outsourcing, Auftragvergabe, Betriebsübergang – nach geänderter Rechtsprechung. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1998/20, 1095–1107. o.
- SCHLIEMANN, HARALD: Flucht aus dem Arbeitsverhältnis – falsche oder echte Selbständigkeit? *Recht der Arbeit*, 1997/6, 322–327. o.
- SCHLIEMANN, HARALD: Gleichberechtigung bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen – eine (fast) unendliche Geschichte von Europa [in Hanau Peter (Hrsg.): *Richterliches Arbeitsrecht, Festschrift für Thomas Diederich zum 65. Geburtstag*]. München, 1999, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 568–583. o.
- SCHMIDT, ANGELIKA: *Europäische Menschenrechtskonvention und Sozialrecht: de Bedeutung der Straßburger Rechtsprechung für das europäische und deutsche Sozialrecht*. Baden-Baden, 2003, Nomos Verlagsgesellschaft.
- SCHMIDT, FOLKE: *Die Reform des kollektiven Arbeitsrechts in Schweden*. Köln – Frankfurt am Main, 1978, Europäischen Verlag.
- SCHMIDT, FOLKE: *Demokratie im Betrieb nach schwedischem Muster; Betriebsverfassung durch Kollektivvertrag*. Köln, 1981, Bund Verlag.
- SCHMIDT, OTTO: *Die Verflechtung kollektiven und individuellen Arbeitsrecht*. Frankfurt, 1958, Johann Wolfgang Goethe Universität.
- SCHMIDT PÉTER: A gazdasági, szociális, kulturális jogok természetéről. *Jogtudományi Közlöny*, 1979/11, 705–712. o.
- SCHMIDT PÉTER: Még egyszer a szociális jogok természetéről. *Acta Humana*, 1994/14, 3–9. o.
- SCHMIDT, THOMAS BENEDIKT: *Das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht*. Berlin, 1994, Duncker & Humblot.
- SCHMIDT-RIMPLER, WALTER: Zum Vertragsproblem [in Baur, Fritz – Esser, Josef – Kübler, Friedrich – Steindorff, Ernst (Hrsg.): *Funktionswandel der Privatrechtsinstitution; Festschrift für Ludwig Raiser zum 70 Geburtstag*]. Tübingen, 1974, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), 3–26. o.
- SCHMINCK-GUSTAVUS, CHRISTOPH: Recht auf Arbeit – Zur Geschichte einer konkreten Utopie [in Achten, Udo (Hrsg.): *Recht auf Arbeit – eine politische Herausforderung*]. Neuwied–Darmstadt, 1978, Luchterhand, 15–44. o.
- SCHMITT, CARL: *Unabhängigkeit des Richters, Gleichheit von dem Gesetz und Gewährleistung des Privateigentums nach Weimarer Verfassung*. Berlin, 1926, Walter de Gruyter.
- SCHOLZ, RUPERT: *Die Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem*. München, 1971, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- SCHOLZ, RUPERT: *Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit*. Stuttgart, 1972, Boorberg.
- SCHOLZ, RUPERT: Das Recht auf Arbeit. Verfassungsrechtliche Grundlagen. Möglichkeiten und Grenzen der Kodifikation [in Kittner, Michael (Hrsg.): *Arbeitsmarkt – ökonomische, soziale und rechtliche Grundlagen*]. Heilderberg, 1982, C. F. Müller Juristischer Verlag, 75–89. o.
- SCHREGLE, JOHANNES: La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise. *Revue internationale du Travail*, vol. 113, n 1, 1976, 1–16. o.



- SCHRÖDER, ULRICH: *Altersbedingte Kündigungen und Altersgrenzen im Individualarbeitsrecht: zur Zulässigkeit einer „Zwangspensionierung“ mit 65 Jahren*. Berlin, 1984, Münsterische Beiträge zur Rechtswissenschaft.
- SCHUBART, MARTIN: Die EU Grundrechtscharta – Ein Paradigmenwechsel? *Juristische Blätter*, 2001, 205–207. o.
- SCHULTZ, IRMGARD: *Soll die „Würde des Menschen“ politisch oder philosophisch begründet werden?* Hamburg, 1994, Hamburger Institut für Sozialordnung.
- SCHWAB, MARTIN (Hrsg.): *Einführung in das neue Schuldrecht*. München, 2002, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- SCHWABE, JÜRGEN: *Die sogenannte Drittwirkung der Grundrechte*. München, 1971, Wilhelm Goldmann Verlag.
- SCHWABE, JÜRGEN: *Probleme der Grundrechtsdogmatik*. Darmstadt, 1977, Dissertationsdruck Schadel GmbH&Co KG.
- SCHWARTZ, HERMAN: Van-e helyük a gazdasági és szociális jogoknak az alkotmányban? *Fundamentum*, 1998, 3, 5–10. o.
- SCIARRA, SYLVANA: *From Strasbourg to Amsterdam: Prospects for convergence of European social rights policy*. San Domenico – Florence, 1998 (Working Paper Law No 98/9 of the European University Institute).
- SEDLEY, STEPHEN: Public law and contractual employment. *Industrial Law Journal*, 1994/3, 201–208. o.
- SEIDEL, GERD: *Handbuch der Grund- und Menschenrechte auf staatlicher, europäischer und universeller Ebene*. Baden-Baden, 1996, Nomos Verlagsgesellschaft.
- SEITER, HUGO: *Arbeitskampfsparität und Übermaßverbot*. Düsseldorf, 1979, Handelsblatt.
- SEITZ, WALTER: Staatsehrengrenzen in Europa? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1997/20, 1346–1347. o.
- SELWYN, NORMAN: *Law of employment*. London, 1991, Butterworths.
- SELWYN, NORMAN: *Law of employment*. London, 2000, Butterworths.
- SEN, AMARTYA: Inequality, unemployment and contemporary Europe. *International Labour Review*, Vol. 136 (1997), No. 2 (Summer), 155–171. o.
- SETTES, OLIVER: *Temporary Agency work and collective bargaining in the EU – The case of Germany*. Euro-Comparative Studies, 2007, 1–20. o.
- SEWELL, WILLIAM HAMILTON: *Work and revolution in France: the language of labour from the old regime to 1848*. Cambridge, 2007, Cambridge University Press.
- SHISKIN, BORIS: *The closed shop and union security: economic brief of the American Federation of Labor*. Washington, D. C., 1947, The Federation.
- SIAU, BRUNO: *Le travail temporaire en droit comparé européen et international*. Paris, 1996, LGDJ.
- SIEBERT, WOLFGANG: *Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit*. Hamburg, 1935, Hanseatische Verlag.
- SIEBERT, WOLFGANG: *Das Recht der Arbeit*. Berlin, 1941, Deutscher Rechtsverlag.
- SIEGEL, RICHARD: *Employment and human rights*. Philadelphia, 1994, University of Pennsylvania Press.
- SIMITIS, SPIROS: Workers' participation in the enterprise – transcending company law? *The Modern Law Review*, 1975, Vol. 38 (1), 1–22. o.
- SIMITIS, SPIROS: Altersdiskriminierung – die verdrängte Benachteiligung. *Neue Juristische Wochenschrift*, 1994/22, 1453–1455. o.



- SIMONYI SÁNDOR: A munkajogviszony elhatárolása a munkavégzéssel kapcsolatos polgári jogviszonyoktól. *Acta Universitatis Szegediensis, Acta Juridica et Politica, Tomus VI., Fasciculus 6.*, Szeged, 1960.
- SIMPSON, BOB: Trade union recognition and the law, a new approach – parts I and II of Schedule A1 to the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992. *Industrial Law Journal*, 2000/9, 193–222. o.
- SINCLAIR, ADELE: *Discrimination in interpretation*. Portsmouth, 1995, Blackstone Press Ltd.
- SINGER, RUDOLF: *Das Recht der Arbeit – In geschichtlicher Darstellung*. Jena, 1895, Fischer.
- SINZHEIMER, HUGO: *Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Eine privatrechtliche Untersuchung*. Berlin, 1907/08, Duncker & Humblot
- SINZHEIMER, HUGO: *Ein Arbeitstarifgesetz; Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht*. Berlin, (1915), 1977, Duncker & Humblot.
- SINZHEIMER, HUGO [1922a]: Über Grundgedanken und die Möglichkeit eines Einheitsarbeitsrechts in Deutschland [*in Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*]. Frankfurt am Main, (1922), 1976, Europa Verlag.
- SINZHEIMER, HUGO [1922b]: Otto von Gierkes Bedeutung für Arbeitsrecht [*in Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*]. Frankfurt am Main, (1922), 1976, Europa Verlag.
- SINZHEIMER, HUGO: *Grundzüge des Arbeitsrechts*. Jena, 1927, Fischer.
- SÖLLNER, ALFRED: *Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis*. Wiesbaden, 1966, Verlag der Wissenschaften und der Literatur in Mainz in Kommission bei Franz Steiner Verlag GmbH.
- SÖLLNER, ALFRED: *Arbeitsrecht*. Stuttgart, 1969, Kohlhammer.
- SÖLLNER, ALFRED: Mitbestimmung als Mitgestaltung und Mitbestimmung [*in Gamillscheg, Franz – Hueck, Götz – Wiedemann, Herbert (Hrsg.): 25 Jahre Bundesarbeitsgericht*]. München, 1979, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 604–616. o.
- SÖLLNER, ALFRED: „Wes Brot ich eß, des Lied ich sing“ – zur Freiheit der Meinungsäußerung im Arbeitsverhältnis [*in Hanau, Peter (Hrsg.): Festschrift für Wilhelm Herschel zum 85. Geburtstag*]. München, 1982, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- SÖLLNER, ALFRED: „From status to contract” – Wandlungen in der Sinndeutung des Arbeitsrechts [*in Lieb, Manfred (Hrsg.): Festschrift für Wolfgang Zöllner*]. Köln, 1998, Carl Heymanns Verlag KG, 949–963. o.
- SÓLYOM LÁSZLÓ: *A személyiségi jogok elmélete*. Budapest, 1983, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- SÓLYOM LÁSZLÓ: Kölcsönhatás az Emberi Jogok Európai Bíróságának esetjoga és a szólásszabadság védelme között Magyarországon. *Állam- és Jogtudomány*, 1996/3–4, 149–172. o.
- SÓLYOM LÁSZLÓ: *Alkotmánybíráskodás Magyarországon*. Budapest, 2001, Osiris.
- SOMLÓ BÓDOG: *Az állami beavatkozás és individualizmus*. Budapest, 1907, Grill Károly Könyvkiadóvállalata.
- SPAEMANN, ROBERT: Über den Begriff der Würde des Menschen [*in Böckenförde, Ernst-Wolfgang (Hrsg.): Menschenrechte und Menschenwürde*]. Stuttgart, 1987, Klett-Cotta, 295–324. o.
- SPIER, GERHARD: *Der Grundrechtsverzicht*. Frankfurt am Main, 1997, Peter Lang.



- STANDLER, RONALD: History of at-will employment law in the USA. <http://www.rbs2.com/atwill.htm>, 31 July 2002, 25 o.
- STARCK, CHRISTIAN (Hrsg.) *Bundesverfassungsgericht und Grundgesetz*. Tübingen, 1976, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- STARCK, CHRISTIAN: *Vom Grund des Grundgesetzes*. Zürich, 1979, Edition Interfrom.
- STEINDORFF, ERNST: Drittwirkung der Grundfreiheiten im europäischen Recht [in Badura, Peter (Hrsg.): *Wege und Verfahren des Verfassungslebens, Festschrift für Peter Lerche zum 65. Geburtstag*]. München, 1993, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 575–590. o.
- STEINDORFF, ERNST: *EG-Vertrag und Privatrecht*. Baden-Baden, 1996, Nomos Verlagsgesellschaft.
- STEINER, JOSEPHINE: From direct effect to Francovich: shifting means on enforcement of Community Law. *European Law Review*, 1993/1, 3–22. o.
- STERN, KLAUS: *Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland, Bd. I*. München, 1984, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- STERN, KLAUS: *Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland, Bd. III*. München, 1988, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- STÖPEL, FRANZ: *Die freie Gesellschaft; Versuch eine Schlichtung des Streites zwischen Individualismus und Kapitalismus*. Chemnitz, 1881, Schmeitzer.
- STRASSER, RUDOLF: *Arbeitsrecht*, Wien, 1988, Manzsche Verlag.
- STRINATI, DOMINIC: *Capitalism, the state, and industrial relations*. London–Canberra, 1983, Croom Helm.
- STUBY, GERHARD: Das Recht auf Arbeit als Grundrecht und als internationales Menschenrecht [in Achten, Udo (Hrsg.): *Recht auf Arbeit – eine politische Herausforderung*]. Neuwied–Darmstadt, 1978, Luchterhand, 75–104. o.
- SUMMERS, CLYDE: Employment at will in the United States: the divine right of employers. *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, 2000/3, 65–92. o.
- SUPIOT, ALAIN: L'alerte écologique dans l'entreprise [in *Droit travail et droit l'environnement*]. Paris, 1994, Litec.
- SUPIOT, ALAIN: Les nouveaux visages de la subordination, *Droit. Social*, 2000, 131 – 137. o.
- SWIFT, JONATHAN: Justifying age discrimination. *Industrial Law Journal*, 2006/3, 228–244. o.
- SZALAYNÉ SÁNDOR ERZSÉBET: Interferencia az Európai Bíróság és az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlásában. *Acta Humana*, 2005, 13–29. o.
- SZALAYNÉ SÁNDOR ERZSÉBET: Az alapjogok három jogrendszer metszéspontjában. *Jogtudományi Közlöny*, 2009, 15 – 42. o.
- SZAMEL KATALIN: A gazdasági, szociális, kulturális jogok értéke. *Acta Humana*, 1993, No. 11., 27–42. o.
- SZAMEL KATALIN: Európai szociális jogok Magyarországon. *Fundamentum*, 1998/3, 15–22. o.
- SZAMEL LAJOS: *Az államigazgatás törvényességének biztosítékai*. Budapest, 1957, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- SZIGETI PÉTER: Az emberi jogok természetének megalapozása: egységesség – világnézettípusok és politikum. *Eszmélet*, 1998/40, 10–23. o.
- SZLADITS KÁROLY: *A magyar magánjog vázlata. Első rész*. Budapest, 1933, Grill Károly Könyvkiadóvállalata.



- SZLADITS KÁROLY: *A magyar magánjog I.* Budapest, 1941, Grill Károly Könyvkiadóvállalata.
- SZŰCS JENŐ: *Városok és kézművesség a XV. századi Magyarországon.* Budapest, 1955, Művelt Nép.
- TAKÁCS ALBERT: Az alkotmányosság dilemmái és az Alkotmánybíróság ítélete. *Acta Humana*, 1990/1, 38–56. o.
- TAKÁCS ALBERT: Szociális alapjogok [in Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila (szerk.): *Emberi Jogok*]. Budapest, 2003, Osiris.
- TAKÁTS PÉTER: A szabványszerződések jogi megközelítésének fejlődése a burzsoá jogrendszerekben. *Állam- és Jogtudomány*, 1982, XXV/1, 95–124. o.
- TAKÁTS PÉTER: *A szabványszerződések.* Budapest, 1987, Akadémiai Kiadó.
- TAKÁTS PÉTER: The formation and the interpretation of standard contracts. *Acta Juridica Academiae Scientiarum Hungaricae*, Tomus 25 (1–2), 1988, 163–184. o.
- TAMAJÓ, RAFFAELE DE LUCA: *Dal lavoro parasubordinato al lavoro „a progetto”*, I. Working Papers, 2003/9, 1–29. o.
- TEAUGE, PAUL: *Economic citizenship in the European Union (Employment relations in the new Europe).* London – New York, 1999, Routledge.
- Termination of Employment relationship – Legal situation of Member States of European Union. Brussels, 2006 European Commission
- TEUTEBERG, HANS: *Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland.* Tübingen, 1961, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- TEYSSIE, BERNARD: *Le licenciement.* Paris, 1997, Economica.
- The interpretation of state constitutional rights, (Development in the law). *Harvard Law Review*, 1961, 1324 – 1523. o.
- THORVALDSEN, ÓLAFUR BÖRKUR: *Direct effect, supremacy and state liability – a comparison between EC Law and the EEA agreement.* Lund, 2002, Faculty of Law Lund University, Master of European Affairs Programme, Law.
- THUKÜDIDÉSZ: *A peloponnészoszi háború.* Budapest, 1986, Európa.
- THÜSING, GREGOR: Der Fortschritt des Diskriminierungsschutzes im Europäischen Arbeitsrecht. *Zeitschrift des Arbeitsrechts*, 2001/3, 397–418. o.
- THÜSING, GREGOR: Following the U.S. Example: European Employment Discrimination Law and the Impact of Council Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2003 187 – 218. o.
- TIJDENS, KEA – KLAVEREN, VAN MARTIN – HOUWING, HESTER – MEER, ARC VAN DER – ESSEN, VAN MARIAKE: *Temporary agency work in Netherland.* Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Working Paper, 2007/2, 1–44. o.
- TILK PÉTER: *Az Alkotmánybíróság hatásköre és működése.* Pécs, 2003, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar.
- TILK PÉTER: A munkához való jog egyes aspektusai az ombudsmani gyakorlatban. *Acta Humana*, 2004/1, 61–80. o.
- TIRABOSCHI, MICHELE: The reform of the Italian labor market over the past ten years: a process of liberalization? *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2008/3, 427–453. o.
- TOMANDL, THEODOR: *Treu und Fürsorgepflicht im Arbeitsrecht.* Wien–Stuttgart, 1974, Wilhelm Braumüller.
- TOMKA MIKLÓS – GOJÁK JÁNOS (szerk.): *Az egyház társadalmi tanítása (Dokumentumok).* Budapest, 1992, Szent István Társulat.



- TÖRŐ KÁROLY: Az alkotmánybíráskodás kérdőjelei. *Magyar Jog*, 1991/5, 280–287. o.
- TORRE, LA MASSIMO: The law beneath rights feet. Preliminary Investigation for a study of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. *European Law Journal*, 2002/12, 515–535. o.
- TRABUCCHI, GIUSEPPE: *Instituzioni di diritto civile*. Padova, 1994, Cedam.
- TRAPPEHL, BERND – LAMBRICH, THOMAS: Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft – Das Ende für betriebliche Bündnisse für Arbeit? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1999, 3218–3224. o.
- TREU, TIZIANO: *Labour law and industrial relations in Italy*. Deventer–Boston, 1998, Kluwer Law International.
- TRIANTAFYLLOU, DIMITRIS: The European Charter of Fundamental Rights and the „rule of law”: restricting fundamental rights by reference. *Common Market Law Review*, 2002, 53–64. o.
- TRIBE, LAURENCE: *Constitutional choices*. Cambridge, 1985, Harvard University Press.
- TRIBE, LAURENCE: *American constitutional law*. Mineola, 2000, West Group.
- TSAKIRIDIS, PANAKIODIS: *Das Recht der Meinungsäußerungsfreiheit nach Artikel 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention und die Frage seiner Drittwirkung*. Frankfurt am Main, 1989, Peter Lang.
- TUSHNET, MARK: Following the rules laid down: a critique of interpretivism and neutral principles, *Harvard Law Review*, 1983 781 – 827. o.
- TUSHNET, MARK: Shelley v. Kraemer and theories of equality. *New York Law School Review*, 1988, 383–408. o.
- TUSHNET, MARK: The issue of state action/horizontal effect in comparative constitutional law. *Oxford University Press and New York University School of Law*, I. CON, Volume 1, Number 1, 2003, 79–98. o.
- TYSKA, HANS-JOACHIM: *Das Günstigkeitsprinzip im Tarifvertragsrecht*. Bielefeld, 1994, Univ. Diss.
- UNDY, ROGER – RODERIK, MARTIN: *Ballots and trade union democracy*. Oxford, 1984, Blackwell.
- United States Supreme Court Employment Cases*. Rosemount, Minnesota, 1997, Data Research, Inc.
- UNRUH, PETER: *Zur Dogmatik der grundrechtlichen Schutzpflichten*. Berlin, 1996, Duncker & Humblot.
- URBINA, ALBERTO TRUEBA: *Trabayo-Leyes y legislación-México*. Mexico, 1980, Porrúa.
- VAJDA MIHÁLY (szerk.): *Reneszánsz etikai antológia*. Budapest, 1984, Gondolat.
- VASSILAKIS, GEORG: *Die Konkurrenz von Betriebsvereinbarungen mit allgemeinen Arbeitsvereinbarungen*. München, 1988, VVF.
- VECSEKLŐY JÓZSEF: *A csillagsávos lobogó nyomában*. Budapest, 1985, Magvető.
- VÉKÁS LAJOS: *A szerződési rendszer csomópontjai*. Budapest, 1977, Akadémiai Kiadó.
- VÉKÁS LAJOS: A szerződési szabadság alkotmányos korlátai. *Jogtudományi Közlemény*, 1999/2, 53–60. o.
- VÉKÁS LAJOS [2001a]: *Az új polgári törvénykönyv elméleti előkérdései*. Budapest, 2001, HVG–Orac.
- VÉKÁS LAJOS [2001b]: Európai közösségi fogyasztóvédelmi magánjog [in Vékás Lajos (szerk.): *Európai jogi elemek a magyar magán- és kereskedelmi jogban*]. Budapest, 2001, KJK Kerszöv, 25–96. o.



- VÉKÁS LAJOS (szerk.): *Szakértői Javaslat az új Polgári Törvénykönyv tervezetéhez*. Budapest, 2008, Complex.
- VEN, VAN DER J. J. M.: Right to work as human right. *Howard Law Journal*, 1965 (11), 397–412. o.
- VENEZIANI, BRUNO [1986a]: *Stato e autonomia collettiva: diritto sindacale comparato*. Bari, 1986, Caccicci.
- VENEZIANI, BRUNO [1986b]: The evolution of the contract of employment [in *Hepple, Bob (ed.): The making of labour law in Europe*]. London – New York, 1986, Mansell, 31–72. o.
- VERDIER, JEAN-MAURICE: *Le droit syndical dans l'entreprise*. Paris, 1976, Dalloz.
- VERDIER, JEAN-MAURICE: *Syndicats et droit syndical, Traité du travail*. Paris, 1984, Dalloz.
- VERDIER, JEAN-MAURICE – COEURET, ALAIN – ROTTSCHILD-SOURIAC, MARIE-ARMELLE: *Droit du travail*. Paris, 2005, Dalloz.
- VICKERS, LUCY: Freedom of religion and the workplace: the *draft* employment equality (religion or belief) regulations 2003. *Industrial Law Journal*, 2003/3, 23–36. o.
- VILLERMÉ, LOUIS-RENÉ: *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*. Paris, 1840, Jules Renouard et Cie, Libraires.
- VINCENTI GUSZTÁV: *A munka magánjoga*. Budapest, 1942, Grill Károly Könyvkiadóvállalata.
- VINEY, ETHNA: *Ancient wars: sex and sexuality*. Dublin, 1994, Attica Press.
- VIOGORITTI, VINCENZO: Italy: the Constitutional Court. *The American Journal of Comparative Law*, 1972, 404–414. o.
- VÖLTZER, FRIEDRICH: *Der Sozialstaatsgedanke in der Weimarer Reichsverfassung*. Frankfurt am Main, 1992, Peter Lang.
- WAAS, BERND: Betriebsübergang und „Funktionsnachfolge“. *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 1994, 528 – 531. o.
- WAAS, BERND: *Model Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande*. Baden-Baden, 2003, Nomos Verlagsgesellschaft.
- WADHAM, JOHN – MOUNTFIELD, HELEN: *Blackstone's guide to the Human Rights Act 1988*. London, 1999, Blackstone.
- WALTERMANN, RAIMUND: *Berufsfreiheit im Alter: verfassungsrechtliche und arbeitsrechtliche Schranken tarifvertraglicher Altersgrenzenregelungen*. Berlin, 1989, Duncker & Humblot.
- WALZER, MICHAEL: *Spheres of Justices, A defence of pluralism & equality*. Oxford, 1983, Blackwell.
- WANK, ROLF: *Das Recht auf Arbeit im Verfassungsrecht und im Arbeitsrecht*. Königstein, 1980, Athenäum.
- WANK, ROLF: *Arbeitnehmer und Selbstständige*. München, 1988, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- WANK, ROLF: Empfiehlt es sich, die Regelungsbefugnisse der Tarifparteien im Verhältnis zu den Betriebsparteien neu zu ordnen? *Neue Juristische Wochenschrift*, 1996/35, 2273–2282. o.
- WASCHKE, HILDEGARD: *Mitbestimmungssysteme im Ausland*. Köln, 1982, Deutscher Instituts-Verlag.
- WECHSLER, HERBERT: Toward neutral principles of constitutional law. 73 *Harvard Law Review*, 1, 1959, 1–35. o.



- WEDDERBURN, KENNETH WILLIAM: *The worker and the law*. Harmondsworth, 1971, Penguin.
- WEDDERBURN, KENNETH WILLIAM: Labour law: from here to autonomy? *Industrial Law Journal*, 1987/1, 1-29. o.
- WEDDERBURN, KENNETH WILLIAM: Freedom of association and philosophies of labour law. *Industrial Law Journal*, 1989/1, 1-39. o.
- WEDDERBURN, KENNETH WILLIAM: *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers. The Social Charter, European company and employees rights: an outline agenda*. London, 1990, Institute of Employment Rights.
- WEDDERBURN, KENNETH WILLIAM: Inderogability, collective agreements, and community law. *Industrial Law Journal*, 1992/4, 245-264. o.
- WEDDERBURN, KENNETH WILLIAM: Companies and employees: common law or social dimension? *Law Quarterly Review*, (109) 1993, 247-278. o.
- WEDDERBURN, KENNETH WILLIAM: Minimum wage laws: Comparative notes from the Italian. *Industrial Law Journal*, 1995/9, 251-255. o.
- WEDDERBURN, KENNETH WILLIAM: Consultation and collective bargain in Europe: success or ideology? *Industrial Law Journal*, 1997/1, 1-34. o.
- WEDDERBURN, KENNETH WILLIAM: Collective bargaining or legal enactment: the 1999 Act and union recognition. *Industrial Law Journal*, 2000/3, 1-42. o.
- WEDDERBURN, KENNETH WILLIAM – SCIARRA, SILVANA: Collective bargaining as agreement an as law: neo-contractualist and neo-corporatist tendencies of our age [in Pizzorusso, Alessandro – Capotorti, Francesco (eds.): *Law in the comparative survey*]. Berlin, 1988, Springer Verlag, 187-196. o.
- WEEKES, BRIAN – DICKENS, LINDA – ELLIS, MICHAEL – LLOYD, JOHN: *Industrial relations and the limits of the law*. Oxford, 1975, Blackwell.
- WEILL, ALEX – TERRÉ, FRANÇOIS: *Les grands arr ts de la jurisprudence civile*. Paris, 1984, Dalloz.
- WEISS, MANFRED: Employee loyalty in Germany. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 1999 Winter, 237-247. o.
- WEISS, MANFRED: Zum Verhältnis von Individuum und Kollektiv im Arbeitsrecht [in Dieter, Simon – Weiss, Manfred (Hrsg.): *Zur Autonomie de Individuums, Liber Amicorum Spiros Simitis*]. Baden-Baden, 2000, Nomos Verlagsgesellschaft.
- WEITNAUER, HERMANN: Zivilrechtliche Grundstrukturen im Betriebsverfassungsrecht [in Pawlowski, Hans Martin (Hrsg.) *Festschrift für Konrad Duden zum siebzigsten Geburtstag*]. München, 1977, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 698-742. o.
- WELLER MÓNKA: *Emberi jogok és európai integráció*. Budapest, 2000, Emberi Jogok Magyar Központja Közalapítvány.
- WELLINGTON, H., GARRY: The Constitution, the labor union, and „governmental action”. *The Yale Law Journal*, 1961, 345-275. o.
- WELLMANN, CARL: Welfare rights [in Werhane, Patricia – Gini, Al – Ozar, David (eds.): *Philosophical issues in human rights*]. New York, 1986, Random House, 425-433. o.
- WELTNER ANDOR: *A demokratikus magyar munkajog alkotmányjogi és magánjogi rendszere*. Budapest, 1947, Hernádi Könyvkiadóvállalat Kiadása.
- WELTNER ANDOR: *A magyar munkajog*. Budapest, 1958, Tankönyvkiadó.
- WELTNER ANDOR: *A szocialista munkajogviszony és az üzemi demokrácia*. Budapest, 1962, Akadémiai Kiadó.





- WELTNER ANDOR: *A szocialista munkaszerződés*. Budapest, 1965, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- WELTNER ANDOR – NAGY LÁSZLÓ: *A magyar munkajog*. Budapest, 1966, Tankönyvkiadó.
- WENDELING-SCHRÖDER, ULRIKE – SPIEKER, WOLFGANG: Das Mitbestimmungsurteil des BVerfG und seine Auswirkungen auf die Praxis des Mitbestimmungsgesetzes. *Neue Juristische Wochenschrift*, 1981/4, 145–152. o.
- WENGLER, WILHELM: *Die Unanwendbarkeit der Europäischen Sozialcharta im Staat: ein Beitrag zu der Frage de Verhältnisses zwischen Völkerrecht und staatlichem Recht*. Bad Homburg, 1969, Gehlen.
- WERHANE, PATRICIA – GINI, AL – OZAR, DAVID: *Philosophical issues in human rights. Theories and applications*. New York, 1986, Random House.
- WEYMÜLLER, RAINER: Der Anwendungsvorrang von EG-Richtlinien – Eine Diskussion ohne Ende? *Recht der Internationalen Wirtschaft*, 1971/6, 501–504. o.
- WIEDEMANN, HERBERT: *Das Arbeitsverhältnis als Austausch und Gemeinschaftsverhältnis*. Karlsruhe, 1966, C. F. Müller Juristischer Verlag.
- WIEDEMANN, HERBERT: Tarifvertrag und Diskriminierungsschutz. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2007, 950–954. o.
- WIEDEMANN, HERBERT – STUMPF, HERMANN: *Tarifvertragsgesetz*. München, 1977, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- WILDHABER, LUCIUS: *Treaty-making power and constitution (an international and comparative study)*. Basel, 1971, Helbing & Lichtenhahn.
- WILDHABER, LUCIUS: Das Projekt einer Totalrevision der schweizerischen Bundesverfassung. *Jahrbuch des öffentlichen Rechts*, 1977, 239–277. o.
- WILDHABER, LUCIUS: *Menschen- und Minderheitenrechte in der modernen Gesellschaft*. Baden-Baden, 1992, Helbing & Lichtenhahn.
- WILENSKY, L. HAROLD: *Welfare state and equality – Structural and ideological roots of public expenditures*. Berkeley – Los Angeles, 1975, California University Press.
- WILLIAMS, JERRE: The twilight of state action. *Texas Law Review*, 1963, 347–390. o.
- WILS, JEAN-PIERRE: Zur Typologie und Verwendung der Kategorie „Menschenwürde“ [in Wils, Jean-Pierre – Mieth, Dietmar (Hrsg.): *Ethik ohne Chance? Erkundungen im technologischen Zeitalter*]. Tübingen, 1989, Attempto Verlag, 130–157. o.
- WINDSCHEID, BERNHARD: *Lehrbuch des Pandektenrechts*. Frankfurt am Main, 1891, Rütten&Löning.
- WINKLER MARKUS: *Kollisionen verfassungsrechtlicher Schutznormen*. Berlin, 2000, Duncker & Humblot.
- WINTEMUTE, ROBERT: Recognising new kinds of direct sex discrimination: transsexualism, sexual orientation and dress codes. *Modern Law Review*, 1998/5, 334–359. o.
- WINTER, JAN: Direct applicability and direct effect two distinct and different concepts in community law. *Common Market Law Review*, 1972/4, 425–438. o.
- WINTER, JAN (ed.): *Reforming the Treaty on European Union: the legal debate*. The Hague – Boston, 1996, Kluwer Law International.
- WISSKIRCHEN, AMREI: *Außerdienstliches Verhalten von Arbeitnehmer*. Berlin, 1999, Duncker & Humblot.
- WLOTZKE, OTTFRIED: Leistungspflicht und Person des Arbeitnehmers in der Dogmatik des Arbeitsvertrages. *Recht der Arbeit*, 1965, 180–191. o.





- WOLF, ERNST: *Das Arbeitsverhältnis*. Marburg, 1970, N. G. Elwert Verlag.
- WOLF, JOACHIM: Vom Grundrechtsschutz „in Europa“ zu allgemeinverbindlich geltenden europäischen Grundrechten – Wege der Grundrechtssicherung unterhalb der Ebene europäischer Verfassungsgebung [in Bröhmer, Jürgen (Hrsg.): *Der Grundrechtsschutz in Europa (Wissenschaftliches Kolloquium aus Anlass des 65. Geburtstages von Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. mult. Georg Ress)*]. Baden-Baden, 2002, Nomos Verlagsgesellschaft, 9–65. o.
- WRIGHT, BENJAMIN FLETCHER: *American interpretation of natural law. A study in the history of political thought*. Cambridge, Massachusetts, 1931, Harvard University Press
- YOUNSON, FRASER: *Employment and business transfers – A practical guide*. London, 1989, Sweet & Maxwell.
- ZACHERT, ULRICH: Die Arbeitnehmergrundrechte in einer Europäischen Grundrechtscharta. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2001/19, 1041–1046. o.
- ZAHN, REBECCA: The Viking and the Laval cases in the context of European enlargement. *Web Journal of Current Legal Issues*, 2008/3.
- ZEITLIN, JONATHAN: Social theory and the history of work. *Social History*, 1983, No. 3., 365–374. o.
- ZIMMERLI, ULRICH: *Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im öffentlichen Recht*. Basel, 1978, Helbing und Lichtenhahn.
- ZOLTÁN BANKÓ – GYÖRGY KISS: Die Arbeitnehmerüberlassung im ungarischen Arbeitsrecht und die Richtlinie der Leiharbeit – Eine atypische oder eine alternative Form der Beschäftigung?, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2/2010, 209–225. o.
- ZÖLLNER, WOLFGANG: *Die Rechtsnatur der Tarifnormen nach deutschem Recht*. Wien, 1966, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- ZÖLLNER, WOLFGANG: *Tarifvertragliche Differenzierungsklauseln*. Düsseldorf, 1967, Handelsblatt.
- ZÖLLNER, WOLFGANG: Privatautonomie und Arbeitsverhältnis. *Archiv für Zivilistische Praxis*, (176) 1976, 221–246. o.
- ZÖLLNER, WOLFGANG: Regelungsspielräume im Schuldvertragsrecht – Bemerkungen zur Grundrechtsanwendung im Privatrecht und zu den sogenannten Ungleichgewichtslagen. *Archiv für Zivilistische Praxis*, 196 (1996), 1–36. o.
- ZÖLLNER, WOLFGANG – LORITZ, KARL-GEORG: *Arbeitsrecht*. München, 1992, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.



ZUSAMMENFASSUNG

Die Kollision der Grundrechte hat seit geraumer Zeit zahlreiche umstrittene Fragen aufgeworfen. Im Kernpunkt der Forschungen war die Auslegung des Ursprunges, der Basis und der Rechtsnatur der Grundrechte. Es ist kein Zufall, dass die Grundrechte jede Zeit im Prozess des Wandels gestanden sind. Die mit unterschiedlichen Ideologien unterstützte sog. erste Generation der Grundrechte war sehr eng mit dem Vertragsliberalismus verflochten. An der frühen Ordnung des Privatrechts und am monolithischen System dieser Grundrechte sind die ersten Haarrisse erschienen. Was das Privatrecht anbelangt, hat sich immer gezeigt, dass der Arbeitsvertrag und das Arbeitsverhältnis in die Ordnung des Vertragsliberalismus nicht passten. Das Privatrecht musste auf die Frage eine Antwort geben, ob die abhängige Arbeit eine Gestaltungsform der Privatautonomie ist? Für das zu dieser Zeit herausgebildete Systems der Grundrechte sind neuen Herausforderungen entstanden. Neben der als Freiheitspostulat erscheinenden Sozialidee hat das Grundrechtsverhältnis zwischen dem Staat und dem Privatperson komplizierter gemacht. Während die verschiedenen Freiheiten ausdrückende früheren Grundrechten haben von dem Staat eine Enthaltungspflicht gefordert, haben die sozialen Anforderungen als Grundrechten von dem Staat eine Intervention verlangt. Dieser Wandel hat der Einheit der Grundrechte ein Fragezeichen gesetzt.

Bezüglich der Basis der Grundrechte, nämlich die Menschenwürde ist es festzustellen, dass die Auslegung der Würde von Zeit zu Zeit unterschiedlich war und die Natur der Menschenwürde sogar in heutigen Tagen umstritten ist. Neben der *a priori* Menschenwürde haben die Auslegungen auch aufgetaucht, die zur Relativität der Würde geführt haben. Die Diskussion über den Substanzbegriff *versus* Funktionsbegriff ist sehr wichtig für das Arbeitsverhältnis, das eine Subordination enthält. In diesem Verhältnis besteht die Verdrängung bzw. Verletzung der Grundrechte in erhöhtem Maße. Diese Sachverhalte berühren auf unmittelbarer Weise die Auslegung der Menschenwürde.

Das Verhältnis zwischen den Grundrechten und der Vertragsfreiheit ist ein neuralgischer Punkt der Anwendung der Grundrechte. In der Kollision der Grundrechte im Privatrecht scheint es so, als ob die Grundrechte unmittelbar zwischen den Vertragsparteien wirken würden. Das Problem der unmittelbare *versus* mittelbare Wirkung der Grundrechte ist grundlegend für das Arbeitsrecht. Die gegenüber dem Arbeitsrecht stellende Anforderungen – namentlich die Unterstützung der Unternehmungsfreiheit und der Abwehr der sozialen Interessen der Arbeitnehmer – haben die Verfassungen umwandelt, obwohl diese nicht mehr bedeutet, als die Regelung einiger sozialen Rechte. Auf der Ebene der vermittelnden Normsetzung war es notwendig, zahlreiche Gesetze zu schaffen. Da die Parteien des Arbeitsverhältnisses keine gleichartigen Teilnehmer im Wirtschaftsverkehr sind, kann der Gesetzgeber von der Pflicht der Gesetzgebung nicht befreit werden. Daraus folgt, dass das Arbeitsrecht – als Teil des Privatrechts – ohne die mittelbare Wirkung der Grundrechte nicht aufrechterhalten werden kann.

In dieser Monographie wird die Grundrechtskollision im Arbeitsrecht untersucht – hinsichtlich sowohl des individuellen, als auch des kollektiven Arbeits-



rechts. Als eine Vorfrage ist es erforderlich, eine Beschränkung der Wirkung eines Grundrechts darzustellen, die aus dem Verhältnis des Privatrechts und Arbeitsrechts stammt. Dieses Problem berührt die Vertragsfreiheit *versus* Typenzwang. Im Privatrecht können die Vertragsparteien den Inhalt des Vertrages frei gestalten, aber die Subjekte des Vertrages müssen den Substanz des Vertrages widerspiegeln. Wenn die Parteien eine abhängige Arbeit in einem Vertrag ausdrücken wünschen, können sie es nicht frei in den zivilrechtlichen Verträgen (z.B. Werkvertrag oder Dienstvertrag) machen. Die Rechtsordnung lenkt sie mit unmittelbarer oder mittelbarer Methode zu dem Arbeitsvertrag. Es ist festzustellen, dass die Beschränkung der Vertragsfreiheit mit der Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer begründet wird, bei diesem Prozess ist es jedoch erforderlich, die Grenze der Beschränkung zu berücksichtigen.

Im Rahmen des Individualarbeitsrechts werden die Grundrechtskollisionen hinsichtlich der Berufsfreiheit, der Gleichbehandlung und der Meinungsäußerung analysiert. Bezüglich der Berufsfreiheit kann man feststellen, dass es sich um ein außerordentlich vielfältiges Recht handelt, das einen unterschiedlichen Inhalt für die Arbeitnehmer und die Selbständigen beinhaltet. Im Arbeitsrecht hat „das Recht auf Arbeit“ dreierlei Rechtsnatur. Erstens existiert es als ein Staatsziel, ein Programm oder eine Motivation für den Staat. Unter bestimmten Voraussetzungen ist es ein subjektives öffentliches Recht und in Sonderfällen bedeutet es ein subjektives privatrechtliches Recht, also einen Anspruch. In diesem Teil der Monographie sind die möglichen Kollisionen dargestellt, besonders bezüglich des Betriebsübergangs.

Die ewige Problematik des Antidiskriminierungsverbots liegt daran, wie es in das Privatrecht eingefügt werden kann. Das Gleichbehandlungsprinzip ist ein Grundwert des Arbeitsrechts. Die wesentlichen charakteristischen Merkmale der heute herrschenden Lehre des normativen Gleichheitsbegriffs sind die Verhältnismäßigkeit und die Vergleichbarkeit, und auf dieser Basis ist es möglich zwischen der Diskriminierung und der gerechtfertigten Ungleichbehandlung einen Unterschied zu machen, obwohl der Unterschied trotz allem noch zweifelhaft ist (s. die sog. Zwangsrente-Urteile des EuGHs). Das Buch versucht die noch unklaren Definitionen (z.B. Selbständige) zu klären, die die konsequente Anwendung der Gleichbehandlung erschweren.

Unter den Grundrechten hat das Recht auf freie Meinungsäußerung eine besondere Stelle. Dieses Recht ist nämlich ein tief persönliches Recht, mit anderen Worten ist dieses Recht ein unantastbarer Teil der inneren Welt des Menschen. Die Wirkung dieses von Anfang an anerkannten Grundrechts wurde im Verhältnis zwischen dem Staat und den Personen (oder Kollektiven) begrenzt, bzw. ist in einigen Ländern immer noch begrenzt. Die Meinungsäußerung ist auch ein neutralgisches Gebiet des Arbeitsrechts. Das Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis, das die Parteien traditionell für eine längere Zeit bindet. Daraus folgt, dass die Meinungsäußerung des Arbeitnehmers mit der Loyalitätspflicht kollidiert. Andererseits kann der Arbeitgeber seine Meinungsäußerung nicht ohne Grenzen ausüben, er muss die Überzeugung des Arbeitnehmers in Betracht ziehen. Die Gesetzgebung und die Rechtsprechung müssen ein neutrales und kompliziertes Gleichgewicht schaffen und aufrechterhalten.



Das Arbeitsrecht in heutigen Tagen kann mit der immer stärkeren Rolle des kollektiven Arbeitsrechts kennzeichnet werden. Die zwei Elemente des kollektiven Arbeitsrechts unterscheiden sich voneinander bezüglich ihrer historischen und dogmatischen Basis. Die Idee der Koalitionsfreiheit war eine notwendige Konsequenz der Verwirklichung der abhängigen Arbeit, da auf diesem Gebiet die kollektive Leistung der Arbeit überwiegend geworden ist. In dieser Struktur gibt es einen starken Gegensatz zwischen dem Arbeitsvertrag und der soziologischen Wirkung der tatsächlichen kollektiven Leistung. Das Privatrecht des Vertragsliberalismus war ausschließlich auf der Seite der individuellen Vertragsfreiheit, aber der Akzent wurde auf die Kollektivität verschoben. Die arbeitsrechtliche Koalitionsfreiheit beruht auf der allgemeinen Vereinigungsfreiheit. Ihr öffentlich-rechtliches Gewicht wird dadurch betont, dass es in einigen Ländern unmittelbare Wirkung hat. Diese Regelung in einigen Verfassungen ist eher eine Ausnahme, ist jedoch durchaus bemerkenswert. In diesem Buch sind die durch die Koalitionsfreiheit und den Kollektivvertrag induzierte Kollisionen ausführlich dargestellt. In diesem Teil wird die Untersuchung der eigenartigen Kollision zwischen der individuellen und kollektiven Autonomie besonders hervorgehoben.

Das System der Teilnahmerechte der Arbeitnehmer und die aus diesem System entwickelte Betriebsverfassung sind wegen der dogmatischen Basis, der Methode des Zustandekommens und wegen der Bestrebungen heftig kritisiert. Bis zur jüngsten Vergangenheit war sogar die Rechtsnatur der Betriebsverfassungsrechtlichen Autonomie mit der Tarifautonomie verglichen wird. Immerhin ist es erweisbar, dass die arbeitnehmerischen Teilnahmerechte ambivalente Beurteilung bekommen haben. Die Gegner sehen in der Betriebsverfassung eine unzulässige öffentlich-rechtliche Intervention, andere Autoren erwähnen die Störungen wegen der Anknüpfung an die Koalitionsfreiheit. Diese streitigen Elemente sind in der Regulierung von fast jeden Mitgliedstaaten zu folgen.

Nach alledem ist es möglich die folgenden Konsequenzen zu ziehen. Die Grundrechte bilden ein einheitliches System trotz wechselnden Umständen. Die Basis dieser Einheit ist die Menschenwürde als eine *a priori* Kategorie. Die Adressaten der Grundrechte sind die Subjekte des öffentlichen Rechts und es bedeutet, dass das Verhältnis zwischen dem Staat und dem Person bezüglich der Wirkung der Grundrechte unverändert geblieben ist. Die Funktion des Staates hat sich in der Gewährleistung der Geltung der einzelnen Grundrechte verändert. Die Einheit der Grundrechte kann durch die einheitlichen Kriterien der Grundrechte bewiesen werden; diese sind die Fundamentalität, die Universalität und die rechtliche Darstellungsfähigkeit.

Das einheitliche System der Grundrechte bedeutet nicht die Gleichheit der Grundrechte. Die zweite und dritte Generation der Grundrechte haben solche neue Anforderungen gegenüber dem Staat gestellt, dass die Anerkennung dieser Rechte als Grundrechte mindestens zweifelhaft geworden ist. Es ist schwer zu verstehen, dass in der Rechtsordnung bestimmte Rechte existieren, von diesen jedoch nur einige Grundrechte klagbar sind. In der Formel „Staatsziel – öffentlich-rechtliches subjektives Recht – privatrechtlich subjektives Recht“ ist heute eine Akzentverschiebung zu erfahren. Die als Staatsziel bestimmten Grundrechte werden



auf immer mehr Gebieten zu öffentlich-rechtlichen subjektiven Rechten. Als Beispiel dienen einige sozialen Rechte. Zur dieser Umwandlung werden aber zwei Voraussetzungen gebraucht. Die erste ist die Umwandlung der Ansicht bezüglich der sozialen Rechte. Daraus folgt, dass die sozialen Rechte nicht das Prinzip „alles oder nichts“ bedeuten, sondern diese Rechte mindestens die minimalen Voraussetzungen auf der Basis einer kompromissbereiten Lösung sichern. Dazu gehört die zweite Voraussetzung. Die Transformation dieser Rechte kam auf solchen Gebieten zustande, wo eine Kompensationsmöglichkeit, als alternative Lösung bestand.

Das einheitliche System der Grundrechte setzt deren Hierarchie voraus. Ohne Hierarchie wäre die Auflösung der Grundrechtskollisionen unmöglich. Das Arbeitsrecht ist ein Teil des Privatrechts, aber das Objekt des Arbeitsrechts ist die abhängige Arbeit. In diesem Kontext ist das Mittel der Aufrechterhaltung der Privatautonomie die Beschränkung der Leitungsmacht des Arbeitgebers. Es ist eine Frage, ob diese Intervention die Ordnung der Grundrechte deformiert hat. Die Antwort ist eindeutig verneinend. Das Prinzip der Hierarchie der Grundrechte und der Wesensgehalt der Rechte – in der Substanz – sind unverändert geblieben. Im Rahmen der Grundrechtshierarchie sind die Gesetzgebung und die Rechtsprechung bis zu den Grenzen gegangen, um die Privatautonomie aufrechtzuerhalten. Dadurch konnte das Arbeitsrecht eine Erscheinungsform der Privatautonomie bleiben. Dieser Prozess ist keineswegs abgeschlossen, zahlreiche Zweifel sind geblieben, er ist jedoch meiner Meinung nach irreversibel. Es ist möglich, die Veränderungen nicht zu bemerken oder ihnen zu widerstehen, aber dieses Verhalten hat einen schweren Preis, nämlich der Verzicht auf das Vertragsprinzip im Arbeitsrecht.